



Kristiina Manner

Hyvinvoinnin tukeminen tieto- ja viestintätekniikka-alan yrityksissä ja konsepti hyvinvointia tukevasta sovelluksesta

Diplomityö, joka on jätetty opinnäytteenä tarkastettavaksi diplomi-insinöörin tutkintoa varten.

Espoossa 30.9.2016

Valvoja: Professori Tapio Takala

Tekijä Kristiina Manner

Työn nimi Hyvinvoinnin tukeminen tieto- ja viestintätekniikka-alan yrityksissä ja konsepti hyvinvointia tukevasta sovelluksesta

Koulutusohjelma Tietotekniikan koulutusohjelma

Valvoja Tapio Takala

Pää tai sivuaine/koodi Mediatekniikka

Työn ohjaaja(t)

Päivämäärä

30.9.2016

Sivumäärä

67

Kieli

Suomi

Tiivistelmä

Tässä työssä tutkittiin hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin teoriaa, sekä yhdistettiin näitä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin määritelmäksi. Hyvinvointi ja työhyvinvointi koostuvat monesta eri tekijästä. Kokonaisuutena henkilön hyvinvointiin voi vaikuttaa pienemmillä ja suuremmilla teoilla ja tavoilla. Hyvinvoinnin teoriasta ja tutkimuksista käy ilmi, että hyvinvointiin vaikuttaa mm. terveys, sosiaalisuus, koulutus, työ, tulot, ympäristö, henkilökohtaiset toiminnot, motivaatio, onnellisuus, tyytyväisyys ja moni muu asia.

Työhyvinvoinnin ja hyvinvoinnin erottamisen sijaan tekijä puhuu kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista, jossa kaikkien osien olisi hyvä olla jollain tavalla tasapainossa, jotta ihminen kokonaisuutena voi hyvin. Mikäli ihminen voi hyvin huonosti jollain elämänsä osa-alueella, ei hän voi kokonaisvaltaisesti hyvin.

ICT-alan yritykset Suomessa tukevat työntekijöiden hyvinvointia monella tapaa ja sisällyttävät hyvinvoinnin tukemiseen liikunnan tukemisen lisäksi myös lounassetelit, kehityskeskustelut, työajanseurannan, työterveyshuollon, yhteiset kahvihetket ja monta muuta asiaa. Yritykset ovat siis tietoisia kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista, koska näkevät hyvinvoinnin tukemisen moniulotteisena asiana. Yhtä moniulotteista sovellusta yrityksillä ei ole käytössä, joten tässä työssä kehitetylle kokonaisvaltaista hyvinvointia tukevan sovelluksen konseptille olisi varmasti kysyntää niin ICT-alan yrityksissä, kuin muidenkin alojen yrityksissä.

Tässä työssä kehitetyn konseptin, kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemisen sovellukselle pääsisältö on selvittää käyttäjän tuntemusta itsestään ja ohjata käyttäjää pienillä ja suuremmilla tehtävillä kohti itsetuntemusta ja kokonaisvaltaisempaa hyvinvointia. Käyttäjä voi myös itse valita osa-alueen, josta haluaa tehtäviä tehdä. Käyttäjää ohjataan myös miettimään aamuisin, mitä haluaa päivän aikana saada tehtyä. Kun käyttäjä saa merkittyä tehtäviä tehdyksi, hän saattaa tuntea edistyneensä. Edistymisen tunne tuo motivaatiota ja hyvää mieltä tehdyistä tehtävistä.

Avainsanat Hyvinvointi työhyvinvointi kokonaisvaltainen hyvinvointi ict-ala hyvinvointisovellus

Author Kristiina Manner

Title of thesis

Supporting of well-being in the ICT-sector companies and a concept for an application supporting holistic well-being

Master's programme Computer Science

Thesis supervisor Tapio Takala

Major or Minor/Code Media technology

Thesis advisor(s)

Date

30.9.2016

Number of pages

67

LanguageFinnish

Abstract

Well-being and well-being at work theories were researched and combined both to a definition of a holistic well-being. Well-being and well-being at work consist of many different factors. As a whole a person's well-being can be affected with small and bigger acts and ways. From the well-being theories and researches reveal that well-being is affected by for example health, socializing, education, work, income, environment, personal functions, motivation, happiness, satisfaction and many other factors.

Instead of separating well-being and well-being at work the author speaks about holistic well-being, where ideal would be to have all the factors some how balanced, so that the person as a whole is well. If a person is unwell in some areas of their lives, this person is not holistically well.

ICT-sector companies in Finland support their employees' well-being in many ways. Many companies include lunch support, development discussions, tracking of work time, occupational health care, common coffee breaks in addition to fitness cost support to supporting of personnel well-being. Companies are aware of holistic well-being, because they see supporting of well-being as a multi-dimentional thing. There are no one holistic application to support well-being at companies, so the concept for supporting well-being application created in this thesis would have its demand in ICT-sector companies as well as in other sectors.

The main content in the concept developed in this thesis is figuring out the user's self-knowledge and to support user with small and bigger tasks to getting to know himself better and to holistic well-being. User can also choose an area the user want's to concentrate on. User is guided to think about the daily goals. When the user can mark the tasks completed, he might feel accomplished. The feeling of accomplishment bring motivation and good spirit of getting things done.

Keywords Well-being well-being at work holistic well-being ict-field well-being application

Alkusanat

Olen koko tietotekniikan opintojeni ajan tehnyt töitä täysipäiväisesti. Työn, erityisesti hektisen ja haastavan IT-alan työn, opintojen ja äitiyden yhdistäminen on ollut haastavaa koko opintojeni ajan. Sekä töitä että koulutöitä tein usein lapseni nukahdettua illalla, aamuyön tunneille asti. Kaksi kertaa olen huomannut olevani erittäin väsynyt ja niin uupunut, että kaikki muu, kuin ihan pakollinen jäi vapaa-ajan puolella tekemättä. Jäin miettimään, miten muut pärjäävät haastavassa työelämässä. Aloin lukemaan hyvinvoinnista, kokeilemaan meditaatiota, joogaa sekä muuta kiireetöntä tekemistä. Tunsin voivani paremmin.

Joku ehdotti, että kirjaisin ylös tiettyjä asioita päivieni kulusta ja pääsin tutustumaan paremmin itseeni. Lopputyöaiheekseni päätin yhdistää hyvinvoinnin ja tietotekniikan. Aiheen laajuus sai minut pitämään työn sisältönä hyvinvoinnin määritelmiin tutustumisen, hyvinvoinnin kyselyn toteutuksen ja konseptin teon kokonaisvaltaista hyvinvointia tukevalle sovellukselle.

Kiitokset isälleni Paulille sekä rakkaille ystäville Jennille, Annelle, Kaisalle ja Ropelle, jotka lukivat ja kommentoivat työtäni, sekä valvojalleni Tassu Takalalle. Suuret kiitokset myös selkäkirurgilleni Jyrkille, joka teki ihmeitä ja sai selkäni hyvään kuntoon, niin hyvään, että pystyin vihdoinkin tekemään tämän työn valmiiksi.

Espoo 30.9.2016

Kristiina Manner

Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	1
1.1	Työn tausta ja rakenne	1
1.2	Tutkimusongelma ja – tavoitteet.....	3
1.3	Esiselvityksen rajaus	4
2	Hyvinvointi.....	5
2.1	Työhyvinvointi.....	10
2.2	Hyvinvointi ja työhyvinvointi – käsitteet tässä työssä.....	13
2.3	Yhteenveto hyvinvoinnista.....	14
2.3.1	Määritelmä kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille	17
3	Esiselvitys.....	19
3.1	Esiselvityksen tulokset	20
3.2	Kysymys 1: Onko hyvinvointi osa yrityksen strategiaa?	20
3.3	Kysymys 2: Kuka vastaa hyvinvoinnin kehittämisestä?	22
3.4	Kysymys 3: Millä tavoin yrityksessäsi tuetaan hyvinvointia?	23
3.5	Kysymys 4: Onko yrityksessänne käytössä yksi tai useampi sovellus tukemaan työntekijöiden hyvinvointia?	26
4	Olemassa olevia sovelluksia.....	29
4.1.1	Oiva – Tietoisuutta arkeen.....	29
4.1.2	WellMo – monipuolinen hyvinvoinnin päiväkirja.....	30
4.1.3	YOU	30
4.1.4	Pact.....	31
4.1.5	Apple Health	31
4.1.6	Lifesum	31
4.1.7	Balanced.....	32
5	Hyvinvointisovellus.....	34
5.1	Sovelluksen kategoriat	36
5.1.1	LIIKE + TERVEYS.....	36
5.1.2	RUOKA	38
5.1.3	MINÄ + MUUT	38
5.1.4	AJATUS.....	40
5.1.5	€	40

5.1.6	TYÖ	40
5.1.7	STRESSI.....	40
6	Tulokset ja niiden arviointi.....	42
6.1	Työn keskeiset tulokset.....	42
6.2	Tulosten arviointi	43
7	Yhteenveto.....	45
8	Viitteet	46
9	Liitteet.....	61
9.1	Kyselyn saatekirje	61
9.2	Tutkimuskysymykset yrityksille	63

Työssä käytetyt lyhenteet

ICT-ala = Tieto- ja viestintätekniikka-ala

Tyky-päivät = Työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon ja terveyden edistämiseen tähdättyjen toimien järjestämistä yhden päivän aikana

1 Johdanto

Hyvinvointi ja työhyvinvointi ovat puhuttaneet viime vuosina runsaasti. Suunnitelmat eläkeiän nostamiselle ovat saaneet sekä työntekijät että yritykset miettimään, miten yritykset voisivat tukea työntekijöidensä työuran pidentymistä. Professori Guy Ahosen mukaan yksi keino työssä jatkamiseen on kiinnittää huomiota työntekijän työhyvinvointiin (Ahonen, deski.fi 2010). Panostukset työhyvinvoinnin lisäämiseen näkyvät yleensä erilaisten kustannusten vähenemisenä. Työhyvinvoinnin puutteeseen liittyviä kustannuksia ovat mm. sairauspoissaolot, työkyvyttömyys, työn tehottomuus, työn heikko laatu (Ahonen, 2010). Ahonen mainitsee myös Dragsfjärdissä toteutetun Druvan-projektin, jossa työntekijät käyttivät työajastaan osan työn analysointiin ja kehittämiseen. Projekti osoittautui kannattavaksi, vaikka kunta lisäsi työterveyshuollon panostuksensa 20-kertaiseksi. (Ahonen, työpiste.ttl.fi).

Kokonaisvaltainen hyvinvointi koostuu monesta osa-alueesta, jotka kaikki vaikuttavat siihen, miten henkilö voi. Useissa hyvinvoinnin määritelmässä osa-alueiksi tunnistettiin fyysinen, henkinen ja emotionaalinen ja sosiaalinen. Työelämä muuttuu jatkuvasti, teknologia kehittyy, kilpailu on kovaa ja vaatimukset työntekijälle kasvavat. Asiantuntijan työ, toimintaprosessit ja johtamistavat ovat jatkuvan muutoksen ja kehittämisen kohteena. Jatkuva muutos ja kehittämisen vaatimus haastavat työhyvinvoinnin perustekijät sekä tuloksellisen työn tekemisen mahdollisuudet (TTL, 2010).

Tässä diplomityössä tutkitaan, miten hyvinvointia tuetaan tieto- ja viestintätekniikka-alan yrityksissä. Onko olemassa kokonaisvaltaista hyvinvointia tukevia työkaluja ja millaisia työkaluja yritykset käyttävät hyvinvoinnin tukemiseen. Tämän lisäksi tuotetaan konsepti kokonaisvaltaista hyvinvointia tukevasta sovelluksesta. Useimmissa yrityksissä tuetaan työntekijöitä ja heidän hyvinvointiaan jollain tavalla, monesti useammallakin eri tavalla. Mutta jos työntekijöitä tuetaan vaikka vain yhdessä kokonaisuudessa, esimerkiksi fyysisessä hyvinvoinnissa (esimerkiksi Virike-seteleillä, urheilukerhoilla tai kuntosalin kuukausimaksuissa), eikä muissa kokonaisuuksissa ollenkaan, kuinka hyvin työntekijä voi, jos muut kokonaisuudet ovat huonosti?

1.1 Työn tausta ja rakenne

Työelämän vaatimukset kasvavat jatkuvasti ja useat yritykset, myös ICT alalla, (ICT tarkoittaa tieto- ja viestintätekniikka-alaa) ovat ottaneet käyttöön erilaisia työkykypalveluita, kuten varhainen puuttuminen. Työkyvyn varhaisen tuen keskustelussa esimies ja työntekijä kartoittavat, miten työkykyongelma näkyy työssä, mitkä ovat työn voimavarat ja mitä muutoksia työssä pitää tehdä. Sovitut toimenpiteet toteutetaan ja niiden vaikutusta seurataan. Keskusteluun

voi osallistua myös työsuojeluvaltuutettu tai luottamusmies (TTK, 2013). Näillä toimenpiteillä pyritään parantamaan tuottavuutta ja vähentämään kustannuksia (Mehiläinen, 2013).

Yhä useammassa yrityksessä on ymmärretty työntekijöiden hyvinvoinnin tukemisen edut: motivoituneemmat työntekijät, vähemmän sairauspoissaoloja, työntekijöiden alhaisempi vaihtuvuus yrityksessä ja parempi kilpailukyky. Työhyvinvoinnin taloudelliset vaikutukset voidaan jakaa kolmeen vaikutusluokkaan: välitön, välillinen ja lopullinen. Taulukossa 1 työhyvinvoinnin taloudelliset vaikutukset.

Taulukko 1 Työhyvinvoinnin taloudelliset vaikutukset (Lahdensaari-Nätt & Pietilä & Tuure, 2011; Baptiste, 2007)

Välitön taloudellinen vaikutus	Sairauspoissaolo-, tapaturma-, vakuutus- ja työkyvyttömyyseläkekustannukset Tehokas työtuntien hyödyntäminen Työntekijän tuottavuus
Välillinen taloudellinen vaikutus	Työn laatu Työn tuottavuus Innovointikyky
Lopullinen taloudellinen vaikutus	Kannattavuus Kilpailukyky

Pelkkä ymmärtäminen (työ)hyvinvoinnin tukemisen eduista ei kuitenkaan riitä, vaan tarvitaan konkreettisia työkaluja ja tekoja (työ)hyvinvoinnin edistämiseksi. Tutkimuksessa haluttiin tietää, millaisia työkaluja ICT alan yrityksillä Suomessa on (työ)hyvinvoinnin tukemiselle ja näkevätkö yritykset tärkeäksi kehittää (työ)hyvinvoinnin tukemista.

ICT ala on työntekijöiden keskuudessa valitettavan kuuluisa pitkistä työpäivistään ja mahdottomista aikatauluista. Toimittaja Sinikka Luhtasaari kirjoittaa otsikolla 'Uupuneita "Työn sankareita" ICT-alalla', että tutkimus osoittaa, että ICT-sektorin, tietotyön, henkilöstöhallinnossa korostuvat esimiestyön ongelmat, työhön liittyvä epävarmuus sekä työssä jaksamisen ongelmat voimakkaammin kuin palkansaajilla keskimäärin. Ylitöitä tehdään ICT-alalla paljon ja harmaiden ylitöiden määrä on suuri. Työntekijöiden sallitaan leikkiä "työn sankareita" ja monet jättävät kirjaamatta ylityöt osoittaakseen tehokkuutensa ja tarpeellisuutensa. (Luhtasaari 2006). Kuitenkin Tietoviikko julkaisi artikkelin "Ylityöt eivät ole ICT-alalle ominaisia" helmikuussa 2013 (Tietoviikko 2013). Ehkä tähän liittyy Luhtasaaren mainitse harmaat ylityöt, jotka eivät virallisissa tuntiraporteissa näy.

Eriksson ja Koistinen (2008, 117) korostavat, tutkittavissa kohteissa tulee olla jotain erityistä tai mielenkiintoista ja että tutkimuksen lopputuloksen tulee olla tutkittaville yrityksille

mahdollisimman hyödyllinen. Tutkimukseen valikoitiin Suomen 250 suurinta ICT alan yritystä, joissa oletettavasti Luhtasaaren (2006) mainitsemia työn sankareita on paljon töissä ja joille tämän työn tuloksena syntyvästä konseptista voisi olla hyötyä hyvinvoinnin edistämisessä.

Diplomityön rakenne

Tämän työn ensimmäinen kappale on johdanto. Toisessa kappaleessa käsitellään kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin teoriaa sekä yhteenvedo edellisistä ja määritelmä kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Kolmas kappale esittelee tässä työssä tehdyn esiselvityksen toteutuksen ja sen tulokset. Neljäs kappale sisältää olemassa olevien hyvinvointisovellusten läpikäynnin. Viides kappale sisältää konseptin hyvinvointisovellukselle. Kuudennessa kappaleessa ovat työn keskeiset tulokset, niiden arviointi ja jatkotoimenpiteet. Yhteenvedo on seitsemännessä kappaleessa. Viitteet ovat kappaleessa kahdeksan ja liitteet kappaleessa 9.

1.2 Tutkimusongelma ja -tavoitteet

Tämän diplomityön tavoitteena on tutkia, miten hyvinvointia edistetään ja tuetaan ICT-alan yrityksissä, sekä kehittää konsepti kokonaisvaltaista hyvinvointia tukevalle sovellukselle. Työntekijöiden hyvinvointi yrityksessä -kyselyllä haettiin taustatietoa siitä, miten yrityksissä tänä päivänä tuetaan hyvinvointia. Esiselvitys toteutetaan kyselynä, jossa keskitytään konkreettisiin asioihin, joita yritykset mahdollisesti työntekijöilleen tarjoavat.

Tämän työn tutkimusongelma on:

- Mitä on kokonaisvaltainen hyvinvointi?
- Miten ICT-alan yritykset tukevat työntekijöidensä hyvinvointia?
- Millaisella sovelluksella hyvinvointia voitaisiin tukea?

Tutkimus tehdään yrityksen kannalta, eli laaditun kyselyn vastaajina toimivat johtoasemissa olevat henkilöt, kuten toimitusjohtaja tai henkilöstöhallintoon kuuluva henkilö. Hyvinvointi ja työhyvinvointi ovat hyvin ajankohtaisia asioita ja esiselvityksellä halutaan selvittää, mitä työkaluja yrityksillä on hyvinvoinnin tukemiseen. Vastauksista hyödynnetään myös mahdolliset käytössä olevat sovellukset ja niistä löytyvät dokumentaatiot. Laaja otos ja tiedonkeruun tehokkuuden vuoksi rajattiin henkilökohtaiset haastattelut pois, kun kohderyhmänä oli 250 Suomen suurinta ICT-alan yritystä. Kysely toteutettiin sähköisenä, niin, että valituille yrityksille lähetettiin sähköpostiviesti, jossa oli tiedot diplomityön tekijästä, aiheesta, kohdejoukosta ja linkki kyselyyn. Kysely lähetettiin 2.10.2013 ja vastaukset pyydettiin 11.10.2013 mennessä.

Tavoitteena on käyttää kyselystä saatuja tuloksia kuvaamaan nykytilannetta ICT alalla; millaisia työkaluja yrityksillä on (työ)hyvinvoinnin tukemiseen. Toinen tavoite on kehittää konsepti

kokonaisvaltaista työhyvinvointia tukevalle sovellukselle. Sovellus on tarkoitettu yritysten työntekijöiden ja yrityksen käyttöön niin, että työntekijällä on oma, henkilökohtainen osa sovellusta käytössä ja yrityksellä mahdollisuus seurata hyvinvointisovelluksen tuottamaa raportointitietoa.

1.3 Esiselvityksen rajaus

Hyvinvointia voisi tutkia monesta eri näkökulmasta, mutta tässä diplomityössä aihe rajautui konkreettisempiin työkaluihin, joita yritykset käyttävät hyvinvoinnin tukemiseen.

Tekijän omien aikaisempien kokemusten perusteella oli tietoa siitä, että ICT-alan yrityksissä tuetaan monella tapaa hyvinvointia. Tyypilliseksi tueksi tekijä näki mm. harrastekerhot, kehityskeskustelut ja työterveyshuollon. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukeminen yhden sovelluksen tai työkalun avulla ei kuitenkaan ollut tuttu tekijälle. Halu selvittää, onko tällaisia olemassa ja käytössä, rajoitti tutkimuksen konkreettisempiin työkaluihin. Tämän diplomityön sisältö on hyvinvoinnin moninaisuuteen perehtyminen, mahdollinen tutustuminen olemassa oleviin sovelluksiin ja näiden tietojen yhdistäminen yhdeksi hyvinvointia tukevaksi konseptiksi.

2 Hyvinvointi

Hyvinvointi ja työhyvinvointi ovat paljon puhuttuja viime vuosina ja hyvinvointi-termiä käytetään arkikielessä yleisesti, oletetaan, että kaikki tietävät mitä se merkitsee. Hyvinvoinnille löytyy paljon määritelmiä, melkein yhtä monta määritelmää, kuin on määrittelijäkin. Yhtä oikeaa määrittelyä ei hyvinvoinnille ole. Hyvinvointi merkitsee eri ihmisille eri asioita ja saman ihmisen käsitys hyvinvoinnista ei säily muuttumattomana koko elämän ajan, vaan hyvinvoinnin tekijät vaihtelevat samalla, kun henkilön elämäntilanteet muuttuvat. Blaxter määrittelee (terveyden ja) hyvinvoinnin tekijöiksi elämäntilanteen, iän ja sukupuolen (Blaxter 2004, 149).

Maailman terveysjärjestö World Health Organization (WHO), määritelmän mukaan *terveys on täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila* (WHO, 2013). Määritelmää ei ole muutettu sen julkistamisen, 1948, jälkeen. Määritelmää on saanut paljon arvostelua siksi, että tilan saavuttaminen ei tunnu mahdolliselta. Jos terveyden tilan saavuttaminen ei ole mahdollista, olemmeko me kaikki sairaita? Larson (1999, 123) toteaa, että WHO esitteli ensimmäisenä holistisen määritelmän terveydelle 1948 ja monet tämän jälkeiset hyvinvoinnin konseptit sisältävät WHO:n määritelmän. Oliphant (2001, 15) selittää, että nykyinen termi ”hyvinvointi” (*wellness*) on saanut alkunsa siitä, kun WHO (1976) ehdotti, että terveys on positiivinen tekijä. Ennen WHO:n määritelmää terveydelle, Brock Chisholmin (WHO:n ensimmäinen pääjohtaja) mukaan yleinen sanonta kuului: ”terve sielu terveessä ruumiissa” (*sane mind in a sound body*), kirjoittaa Larson (1996).

Kuten WHO määrittelee, hyvinvointi on holistinen käsite, jossa olennaisia hyvinvoinnin tekijöitä ovat sairauksien puute ja hyvinvoinnin tila (WHO, 2013). Hyvinvointi nähdään suurempana kokonaisuutena, kuin vain negatiivisten elementtien (sairaudet) poissaolona, se nähdään myös positiivisten elementtien läsnäolona (fyysinen terveys ja onnellisuus) (Ansbaugh & Hamrick & Rosato, 2004; crice & Pangrazi, 2001; Hales 2005; Kindig, 2007, Myers & Sweeney & Witmer, 2005; Panelli & Tipa, 2007; Travis & Ryan, 2004).

Corbin & Pangrazi (2001) määrittelevät hyvinvoinnin seuraavasti: hyvinvointi on moniulotteinen olemisen tila, jossa kuvataan positiivista terveyttä yksilössä esimerkkinä elämänlaadusta ja hyvinvoinnin tunteesta. (*Wellness is a multidimensional state of being describing the existence of positive health in an individual as exemplified by quality of life and a sense of well-being.*)

Merriam-Webster (2013), Amerikkalainen hakuteosten ja sanakirjojen tuottaja määrittelee internetsivullaan hyvinvoinnin näin: hyvinvointi on iloisuuden, terveyden ja onnistumisen tila (*the state of being happy, healthy, or successful*).

Tilastokeskuksen sivulla Jouko Kajanoja kirjoittaa: ”Hyvinvoinnin määrittelemisen ja mittaamisen painopiste on siirtymässä aineellisen vaurauden korostamisesta elämisen merkityksellisyyden ja ihmissuhteiden arvostamiseen sekä huono-osaisuuden välttämiseen.”

Ranskan silloinen presidentti Nicholas Sarkozy nimitti helmikuussa 2008 Stiglitzin komitean (nimetty Joseph Stiglitzin mukaan), jonka tehtävä oli tehdä parannusehdotuksia kansantalouden taloudellisen suorituskyvyn ja väestön hyvinvoinnin mittaamiseen, raportointiin ja tilastointiin (Wikipedia.fi, 2013).

Stiglitzin komitea määrittelee hyvinvoinnin moniulotteiseksi ja on tunnistanut tärkeimmiksi seuraavat ulottuvuudet (Stiglitz, Sen, Fitoussi, 2009):

1. Aineellinen elintaso (tulot, kulutus, vauraus)
2. Terveys
3. Koulutus
4. Henkilökohtaiset toiminnot (sisältäen työn)
5. Poliittinen vaikuttavuus ja hallinto
6. Sosiaaliset yhteydet ja suhteet
7. Ympäristö (nykyiset ja tulevat olosuhteet)
8. Taloudellinen ja fyysinen epävarmuus

Prevention Centers for Disease Control and Prevention (CDC), on Yhdysvaltain sairauksien valvonnasta ja ehkäisystä vastaava viranomainen. Internetsivullaan CDC kirjoittaa (CDC, 2013), että vaikkakaan hyvinvoinnille ei ole olemassa yhtä ainoaa, yksimielisesti hyväksyttyä määritelmää, yleisesti hyväksytään se, että hyvinvointi minimissään sisältää positiivisia tunteita ja mielialaa, negatiivisten tunteiden poissaolon, tyytyväisyyden elämään, täyttymystä ja positiivista toimintaa (Frey & Stutzer, 2002; Andrews & Withey, 1976, Diener, 2000; Ryff & Keyes, 1995).

CDC listaa seuraavat eri hyvinvoinnin osa-alueet, joita eri tieteenalojen tutkijat ovat tutkineet osana hyvinvointia (Frey & Stutzer, 2002; Diener, 2000; Csikszentmihalyi, 1991; Diener & Suh & Lucas & Smith, 1999; Kahneman & Krueger & Schkade & Schwarz & Stone, 2004, Eid, 2008; Dupuy 1978; Fazio, 1977; Kaplan & Anderson, 1988; Keyes, 2002):

- Fyysinen hyvinvointi
- Taloudellinen hyvinvointi
- Sosiaalinen hyvinvointi
- Kehitys ja toiminta
- Henkinen hyvinvointi
- Psykkinen hyvinvointi
- Tyytyväisyys elämään
- Erityinen tyytyväisyys jollain osa-alueella (*domain specific satisfaction*)
- Osallistuminen toimintoihin ja työhön

Kirjassaan The Five Essential Elements Tom Rath ja Jim Harter määrittelevät hyvinvoinnin 5 olennaista elementtiä seuraavasti (Rath & Harter, 2010):

- Työhyvinvointi
- Sosiaalinen hyvinvointi
- Taloudellinen hyvinvointi
- Fyysinen hyvinvointi
- Yhteisöllinen hyvinvointi

Hyvinvointi on yhdistelmä rakkaudestamme siihen, mitä teemme joka päivä, suhteidemme laadusta, taloudellisesta turvallisuudesta, fyysisen terveytemme vireydestä ja ylpeydestä siihen, miten olemme edistäneet yhteisöämme. Nämä viisi elementtiä ovat toisistaan riippuvaisia ja tärkeintä on se, miten ne ovat keskenään vuorovaikutuksessa (Rath & Harter, 4).

Taloudellinen hyvinvointi ei tullut esille tässä työssä käytetyissä hyvinvoinnin määritelmissä usein. Kuitenkin taloudelliset asiat usein ohjaavat isoa osaa elämästämme, kuten mahdollisesti: asuinpaikka ja – tapa, kulkuneuvot, vapaa-ajan harrastukset, matkustaminen, kulutustavat ja jopa työnteon määrää. Rath ja Harter kirjoittavat, että nopea nautinto usein voittaa, kun ihminen punnitsee valintoja, hyötyäkö nyt vai myöhemmin. Henkilökohtaisissa raha-asioissa tämä usein myös näkyy, esimerkiksi kun mietitään eläkesäästämistä. Se todennäköisesti tuottaisi sijoitustaan enemmän rahaa tulevaisuudessa, mutta kaupassa esille laitettu tuote voi hetken mielijohteen jälkeen tuntua houkuttelevammalta (Rath & Harter, 2010, 4-8).

66 prosenttia ihmisistä menee hyvin ainakin yhdellä näistä viidestä elementistä, mutta vain 7 prosenttia menestyvät kaikissa. Jos ihmisellä menee yksi elementti huonosti, se vahingoittaa koko hänen hyvinvointiaan (Rath & Harter, 6).

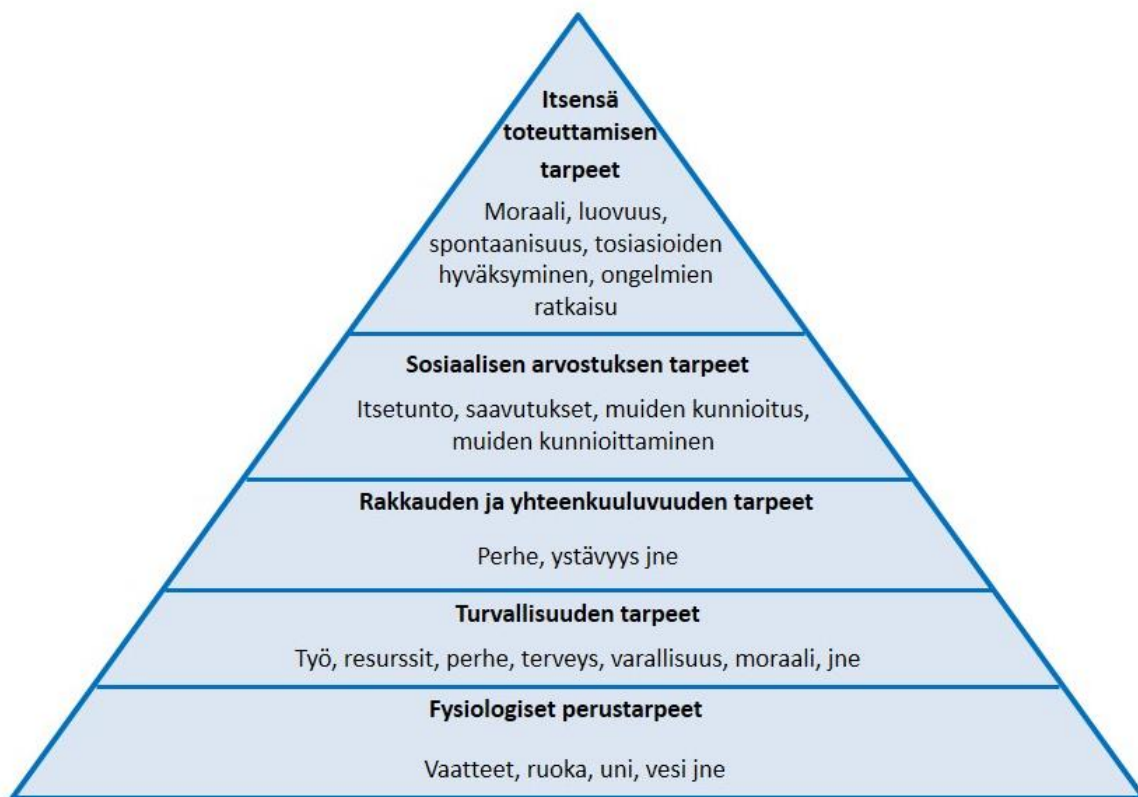
Monet muutkin tahot ovat määritelleet hyvinvointia ja valikoineet keskeisiä hyvinvoinnin tekijöitä. Taulukko 2 sisältää hyvinvoinnin eri määritelmiä; vasemmalla näkyy määritelmän tehnyt henkilö tai taho ja oikealla heidän mielestään hyvinvointiin kuuluvia eri ulottuvuuksia (Foster, Keller, McKee, Ostry, 2011, 10). Taulukosta 2 näkyy, että vaikkakin jokainen määrittely sisältää jotain samaa jonkin muun hyvinvoinnin määrittelyn kanssa, määrittelyt kuitenkin sisältävät eri hyvinvoinnin tekijöitä.

Taulukko 2 Hyvinvoinnin määritelmiä

	Fyysinen	Emotionaalinen	Sosiaalinen	Älyllinen /koulutus	Henkinen	Ammattillinen	Ympäristö
Adams, Steinhardt, 1997	X	X	X	X	X	X	
Ansbaugh, Rosato, 2004	X	X	X	X	X	X	X
Croase, Nicholas, Gobble, Frank, 1992	X	X	X	X	X	X	
Durlak, 2000	X		X	X			
Hales, 2005	X	X	X	X	X	X	X
Helliwell, 2005	X	X	X		X	X	X
Hettler, 1980	X	X	X	X	X		
Leafgren, 1990	X	X	X	X	X	X	
Renger, Midyett, Mas, Erin, McDermott, Papenfuss, Eichling, Baker, Johnson, Hewitt, 2000	X	X	X	X	X		X
Ryan and Deci, 2001	X	X					X
Ryff and Singer, 2006	X	X	X				X

Abraham Harold Maslow (1.4.1908 – 8.6.1970) oli amerikkalainen psykologi, joka tunnetaan parhaiten Maslow’n tarvehierarkiasta, joka on psykologinen teoria (Wikipedia, 2013). Haworth & Forshaw (2002) liittävät yhteen hyvinvoinnin ja Maslow’n tarvehierarkian. Vaikkakin Maslow’n tarvehierarkiaa on kritisoitu siitä, että tarpeita ei aina täytetä alla olevan kuvan 1 pyramidin mukaisesti alhaalta ylöspäin. Ääriesimerkkinä voidaan käyttää köyhää muusikkoa, joka omistaa kitaran. Muusikko voi tehdä ja esittää musiikkiaan, vaikkei hänellä olisi aina edes ruokaa. Näin ollen Maslow’n hierarkiasta hän voi toteuttaa ylintä osaa, itsensä toteuttamisen tarpeita, vaikkei hänellä toteutuisi hierarkian alin osa, fysiologiset perustarpeet.

Maslow’lla oli holistinen näkökulma hyvinvointiin ja terveyteen ja hänen tarvehierarkiapyramidissään esiintyy monia samoja tekijöitä, kuin edellä esitetyissä hyvinvoinnin määritelmässä (taulukko 1). Holistinen näkökulma tarkoittaa sitä, että tilannetta tarkastellaan kokonaisvaltaisesti, ei vain yhdestä näkökulmasta. Monet hyvinvoinnin määritelmät ovat myös holistisia, joissa ajatuksena on se, että jos ihminen ei jollain alueella voi hyvin, ei hänen kokonaishyvinvointinsa ole paras mahdollinen. Maslow korosti tätä tarvehierarkiassaan niin, että ihminen lähtee ensin toteuttamaan perustarpeitaan, pyramidin alinta osaa, ennen kuin siirtyy aina sen tarpeen täytyttyä ylemmäs toteuttamaan seuraavia tarpeita. Kuvassa 1 Maslow’n tarvehierarkiapyramidi (mukaillen Haworth & Forshaw, 2002; Maslow, 1987).



Kuva 1 Maslow’n tarvehierarkia

Kuten hyvinvoinnin eri määritelmistä käy ilmi, hyvinvointi on moniulotteinen, henkilökohtainen asia. Yhtä selkeää määritelmää hyvinvoinnille tuskin tullaan saamaan, ainakaan sellaista, jonka jokainen taho ja ihminen hyväksyvät. Eri määritelmät antavat kuitenkin hyvän viitekehyksen ja niiden mukaisesti hyvinvointi on yksi iso kokonaisuus, jonka kaikki eri

osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. Kun pyritään hyvinvointiin, tulisi kaikki nämä osa-alueet ottaa huomioon, sen sijaan, että keskitytään vain yhteen osa-alueeseen.

2.1 Työhyvinvointi

Sosiaali- ja terveysministeri Paula Risikko tiivistä työhyvinvoinnin seuraavasti: "Työhyvinvointi on sitä, että on mukava tulla aamulla töihin, että kokee onnistuvansa ja oppivansa ja saa arvostusta" (Risikko, 2011).

Hyvinvoinnin määrittely on haastavaa, eikä työhyvinvoinnin määrittely ole sen yksinkertaisempaa. Työhyvinvointi on moniulotteinen ilmiö, ei konkreettinen asia (Kivioja 2004, 88) ja siitä on olemassa useita määritelmiä ja erilaisia teorioita. Nykyisin työhyvinvointi ymmärretään yksittäisen työntekijän hyvinvoinnin lisäksi koko työyhteisön hyvinvoinniksi. Se ei sisällä vain fyysistä terveyttä, kuntoa ja sen kehittämistä, vaan myös organisaation ja esimiehen toiminnan, itse työn ja työyhteisön ilmapiirin. (Mamia, 2009, 21; Terävä & Mäkelä-Pusa, 2011). Selkeä määrittely on siksikin vaikeaa, että ihmisistä yksi arvostaa enemmän yhtä asiaa ja toinen toista asiaa. Yhdessä työpaikassa panostetaan enemmän työyhteisön yhteisöllisyyteen, kuin työntekijöiden osaamisen kehittämiseen ja toisessa työpaikassa panostetaan jotain muuta. Työntekijä on ihmisenä kokonaisuus, jossa eri alueiden täytyisi voida hyvin ja olla keskenään tasapainossa, jotta ihminen kokee olonsa tasapainoiseksi.

Työterveyslaitoksen internetsivuilla työhyvinvointi on määritelty seuraavasti: "Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja kokevat työn tukevan heidän elämänhallintaansa." (TTL, 2011). Sosiaali ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: "Työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on turvallista, terveellistä ja mielekästä. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito." (STM, 2013)

Oppaassa Hyvinvointia työyhteisöön – Eväitä kehittämistyön avuksi (Manka, Kaikkonen, Nuutinen, 2007) määrittelevät työhyvinvoinnin tekijöiksi kuvassa 2 näkyvät elementit.



Kuva 2 Työhyvinvoinnin tekijät

Kuvassa 2 on havainnollistettu myös yksilön henkilökohtaiseen, ei vain työelämään liittyviä tekijöitä, kuten elämänhallinta, kasvumotivaatio, terveys ja fyysinen kunto.

Työhyvinvointia ei voi hankkia ja saavuttaa ostamalla, määrärahojen lisäämisellä tai ”tyky” – päivillä, työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon ja terveyden edistämiseen tähdättyjen toimien järjestämistä yhden päivän aikana (Tykypaiva.net 2013). Työhyvinvointi on aaltomaista liikettä, johon voivat vaikuttaa sekä työntekijä, että työyhteisö esimerkiksi työyhteisön toimivuuden tavoitteellisella kehittämisellä (Kaivola & Launila 2007, 128).

Valtiokonttorissa on tuettu valtion virastojen ja laitosten työhyvinvointityötä jo 1980-luvulta lähtien ensin varhaiskuntoutuksen ja v. 2002 alkaen Kaiku-työhyvinvointipalveluiden nimellä. Toiminnan tavoitteena on vakiinnuttaa työhyvinvointitoiminta osaksi johtamista ja työpaikan arkea (Valtionkonttori, 2012). Valtionkonttorin internetsivulla määritellään työhyvinvointi seuraavasti:

Työhyvinvointi on yksinkertaisesti siis sitä, että

- töihin on kiva tulla
- kokee osaavansa ja onnistuvansa töissään
- tuntee kehittyvänsä työssään
- ihmissuhteet työpaikalla ovat kunnossa
- työ- ja yksityiselämä ovat tasapainossa
- tuntee työnsä arvokkaaksi
- tuntee saavansa arvostusta työssään
- ihmiset pysyvät työelämässä entistä kauemmin
- työpaikan sairauspoissaolot pysyvät kurissa
- työpaikan johtaminen on kunnossa

Valtionkonttorin työhyvinvoinnin määrittelyssä on myös mukana yksityiselämän tasapaino, eli siinä ei puhuta vain työpaikalla tapahtuvista asioista (Valtionkonttori, 2013).

Leenamaija Ojala ja Guy Ahonen ovat kirjassaan Työhyvinvointi tuloksentekijänä (2005, 29) peilanneet yksilön työhyvinvointia Maslow'n tarvehierarkiaan (kuva 1). Alimpana tarvehierarkiassa ovat fysiologiset perustarpeet, joista ihmisen terveys ja fyysinen kunto ovat perusta kaikelle hyvinvoinnille. Maslow'n mukaan ilman niitä on vaikeaa edetä seuraavan tason tarpeisiin. Toiselle tasolle kuuluvat henkinen ja fyysinen turvallisuus. Myös työpaikalla on tärkeää kokea turvallisuuden tunnetta eli töitä voi tehdä turvallisesti ilman ympäristön vaarallisuuden pelkoa ja työpaikkakiusaamista. Turvallisuutta tuo myös mukanaan tieto työn jatkuvuudesta (Ojala & Ahonen 2005, 29). Kolmannella tasolla on yhteenkuuluvuuden ja läheisyyden tarpeet (sosiaalinen hyvinvointi), jossa ihminen haluaa olla osa työyhteisöä ja tuntea kuuluvansa siihen. Neljännellä tasolla ihminen haluaa kokea arvostusta (psykykinen hyvinvointi), eli työpaikalla ihminen haluaa kokea arvostusta ammattitaitoon ja omaan osaamiseen, arvostuksen saaminen luo myös turvallisuuden tunnetta. Viidennellä tasolla, eli korkeimmalla tasolla on itsensä toteuttaminen ja halu kehittyä jatkuvasti itse asettamiaan päämääriä kohti. Ojala ja Ahonen lisäävät vielä Maslow'n tarveportaikkoon henkisen hyvinvoinnin, joka ohjaa ja säätelee pitkälle ihmisten toimintaa. Jokaisen omat arvot ja ihanteet vaikuttavat oman itsensä päätöksiin ja sitoumuksiin. Henkinen hyvinvointi on jokaisen ihmisen omalla vastuulla ja se kaikki lähtee omasta itsestään (Ojala & Ahonen 2005, 30).

Amabile ja Kramer kirjoittavat kirjassaan Pienet suuret teot, että yhä useammat tutkimukset vahvistavat pienien tapahtumien vaikutuksen voimaa. Yhden pienen tapahtuman vaikutus sinänsä on pieni, mutta sen vaikutus ei katoa, niin kauan, kuin samankaltaisia tapahtumia tapahtuu. Esimerkiksi kuntoileva ihminen tuntee olonsa joka kuntoilukerran jälkeen tyytyväisemmäksi ja pysyy tyytyväisempänä, kuin ennen kuntoilua. Toisena esimerkkinä kirjoittajat mainitsevat tuotepäällikön, joka saa pomostaan, joka ei saa asioita päätettyä, synkemmän kuvan, kuin mitä hänellä tuotepäälliköstä oli ennen tiimiin liittymistä. Pienet positiiviset ja negatiiviset tapahtumat vahvistavat tai lannistavat (Amabile & Kramer, 2012:26).

Kirjassa Pienet suuret teot mainitaan, että ihmiset ovat päivän päätteeksi sisäisesti motivoituneina, kun ovat saaneet todellista edistymistä aikaan; kiinnostus työhön ja sen tuoma nautinto on saanut heidät syttymään. Ja kun työntekijät ovat edistyneet huomattavasti, heillä pitäisi olla edistymistä seuraavina päivinä tavallista enemmän innokkuutta tarttumaan hankaliin ongelmiin ja keksimään luovia ratkaisuja (Amabile & Kramer, 2012:78).

Kuitenkin oma hyvinvointi on jokaisen itsensä vastuulla ja kaikki on riippuvaista omista haluista, ihanteista ja arvoista. Työnantajakaan ei voi yksin olla vastuussa työntekijöidensä hyvinvoinnista. Kummankin, työnantajan ja työntekijän oma vastuu ja toimet ovat yhtä tärkeitä työhyvinvoinnin rakentamisessa (Ojala & Ahonen 2005, 30). Kuten Brisson teoksessaan Platon the Myth Maker kertoo Platonin kirjoittaneen: *‘for the part can never be well unless the whole is well’*, osa ei voi koskaan olla hyvin, ellei kokonaisuus ole hyvin (Brisson, 1999).

2.2 Hyvinvointi ja työhyvinvointi – käsitteet tässä työssä

Työhyvinvointi – käsite jo nimensä mukaan viittaa hyvinvointiin töissä, vaikkakaan tutkimustulosten mukaan työhyvinvointia ei voi erottaa erilliseksi osaksi työntekijän kokonaishyvinvoinnista. Mamian tutkimuksessa puhutaan työhyvinvoinnista, mutta käsite sisältää myös hyvinvointiin liittyviä työntekijän työn ulkopuolisia tekijöitä. Näitä ovat esimerkiksi työn ja perhe-elämän tasapaino (tai epätasapaino), ikä ja harrastukset (Mamia 2009, 23, 89–90).

Työn ollessa iso osa ihmisen elämää, tulisi työhyvinvointia ja ihmistä (työntekijää) katsoa kokonaisuutena. Kaikki hyvinvoinnin eri osa-alueet vaikuttavat kokonaisuuteen. Jos yksityiselämässä tapahtuu isoja muutoksia, on niilläkin vaikutusta työelämään. Ihmistä kokonaisuutena ei voida jakaa puhtaasti työminään ja yksityisminään, vaan ihminen on yksi kokonaisuutena (Ojala & Ahonen 2005, 28; Rauramo 2008, 11). Ideaalisimmassa tapauksessa työn ollessa iso osa identiteettiä, se antaa paljon voimaa, huonoimmassa tapauksessa työ voi uhata ihmisen yleistä- ja mielenterveyttä (Vesterinen 2006, 29) ja työ voi myös kuluttaa ihmisen loppuun (Rauramo 2008, 9).

Tässä työssä ei erotella hyvinvointia ja työhyvinvointia termeinä, vaan hyvinvointi-käsitettä käytetään viittaamaan tässä työssä yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia. Toisin sanoen erottelematta onko se työhyvinvointia vai muuta hyvinvointia.

Työssä ei ole tarkoituksenmukaista pyrkiä määrittelemään hyvinvoinnin käsitettä uudelleen. Sen sijaan pyritään ottamaan hyvinvointi-termi moniulotteisena käsitteenä käyttöön, kuten niin monet määrittelijät omilla määrittelyillään ovat jo tehneet.

2.3 Yhteenveto hyvinvoinnista

Fyysinen hyvinvointi

Rath ja Harter kirjoittavat (2010, 4-8) fyysisen hyvinvoinnin olevan sitä, että on hyvä terveys ja tarpeeksi energiaa saadakseen asiat tehtyä päivittäin. Ihminen luonnostaan valitsee usein sen asian, josta saa heti palkinnon. Tiedämme, että sokeriset ja rasvassa paistetut ruoat ovat pahaksi meille, mutta kuitenkin nälkäisenä nappaamme helposti ranskalaiset tai sipsit syötäviksi; nopea palkinto (näläntunne poissa) on taattu. Lyhyen ajan päätöksillä monesti on pitkäaikainen vaikutus. Kun valitsemme terveellisempiä tapoja ja teemme parempia valintoja/päätöksiä ruoan, liikunnan ja nukkumisen suhteen, voimme ja näytämme paremmilta ja meillä on enemmän energiaa.

Ruoan ja hengityksen ohella uni on yksi ihmisen elinehdoista. Unta tarvitaan varmistamaan normaalit fyysiset, henkiset ja emotionaaliset toiminnot hereillä oloaikana. Jos ihminen ei saa normaalisti nukuttua, seuraukset voivat olla psyykkisiä, fyysinen sairaus tai ääritapauksessa jopa kuolema. Unihäiriöiden hoito parantaa fyysistä hyvinvointia (Brooks & Lee-Chiong & Mattice, 2012).

Liikunnalla voidaan ylläpitää fyysistä hyvinvointia. Lyhyellä aikavälillä liikunta saa aikaan hyvää mieltä ja pitkällä aikavälillä säännöllinen liikunta johtaa suurempaan onnellisuuteen (Argyle, 2002; Sarafino, 2001). Liikunnan lyhyen ajan vaikutukset johtuvat endorfiineista, joita aivot tuottavat liikunnan aikana. Pitkäaikaiset liikunnan vaikutukset lisäävät onnellisuutta siksi, että säännöllinen liikunta vähentää masennusta, ahdistuneisuutta, parantaa työn tarkkuutta ja nopeutta, parantaa itsetuntoa ja sydän- ja verisuonien toimintaa. Liikuntaa säännöllisesti harrastavat ihmiset usein harrastavat liikuntaa yhdessä muiden kanssa ja näin saavat myös sosiaalista tukea muiden etujen lisäksi (Argyle, 2002, 35).

Sosiaalinen hyvinvointi

Usein ihmissuhteiden vaikutusta hyvinvointiimme aliarvioidaan. Vaikkakin, kun ihmiset miettivät elämänsä parhaita sekä pahimpia hetkiä ja muistoja, ne useimmiten sisältävät henkilön itsensä lisäksi jonkun muun henkilön. Jotkut ihmissuhteet kannustavat meitä eteenpäin, toiset motivoivat elämään terveellisemmin. Esimerkiksi äidit usein tahtovat näyttää lapsilleen hyvää esimerkkiä, jolloin lapsi toimii motivoivana ihmissuhteena. Rath ja Harter kirjoittavat (2010, 6), että sosiaalinen hyvinvointi on sitä, että ihmisellä on vahvoja ihmissuhteita ja rakkautta elämässä.

Ihmissuhteet auttavat määrittelemään ketä ihmiset ovat ja mitä ihmisistä voisi tulla. Useimmat ihmiset voivat jäljittää menestyksensä keskeisiin ihmissuhteisiin. Kun ihmissuhteet kasvavat ja kehittyvät, niin myös hyvinvointi kasvaa ja kehittyy. Elämästä tulee rikkaampaa ja ihmiset kasvavat, oppivat ja kehittyvät muiden kautta (Clifton & Nelson, 1995, 124, 131). Kun töissä aikataulut ja paineet painavat päälle, ihmiset usein keskittyvät töihin, eivätkä kysele ystävien ja perheen perään ja kuinka heillä menee. Vaikkakin he tietävät, että on tärkeää viettää aikaa ystävien ja perheen kanssa (Rath & Harter, 2010, 8).

Keyes kirjoittaa, että sosiaalinen integraatio on yksi osa sosiaalista hyvinvointia (Keyes, 1998). Terveet ihmiset tuntevat olevansa osa yhteisöä tai yhteiskuntaa. Ihmiset, jotka ovat sinut itsensä kanssa ja hyväksyvät elämänsä hyvät ja huonot puolet ovat hyviä esimerkkejä ihmisistä, joilla on hyvä henkinen hyvinvointi (Fey 1955; Ryff 1989).

Henkinen, psyykkinen ja emotionaalinen hyvinvointi

Jokaisella ihmisellä on elämässään hyviä ja huonoja, isoja ja pieniä asioita. Henkilöt, jotka ovat sinut itsensä kanssa ja hyväksyvät elämänsä hyvät ja huonot puolet ovat hyviä esimerkkejä ihmisistä, joilla on hyvä henkinen hyvinvointi (Fey 1955; Ryff 1989). Hyvän henkisen hyvinvoinnin saadakseen ei siis elämän tarvitse olla täydellistä ja vain positiivista, tärkeämpää on osata hyväksyä elämään tulevat asiat sellaisena, kuin ne ovat, jos niihin ei itse voi vaikuttaa.

Ryff ja Singer (1996) sisällyttävät seuraavat kuusi asiaa henkiseen hyvinvointiin, hyvinvoiva henkilö on seuraavanlainen:

- Autonomia: Ihminen luottaa mielipiteisiinsä, vaikka ne ovat ristiriidassa yleisen mielipiteen kanssa
- Ympäristön hallinta: Yleisesti ottaen ihminen kokee olevansa sen tilanteen hallitsija, jossa elää
- Henkilökohtainen kasvu: Ihmisestä on tärkeää saada uusia kokemuksia, jotka haastavat häntä siinä, mitä hän ajattelee itsestään ja maailmasta
- Positiiviset suhteet muihin: Muut kuvailisivat tätä ihmistä henkilöksi, joka antaa itsestään ja on halukas jakamaan aikaansa muiden kanssa
- Elämäntarkoitus: jotkut vaeltavat päämäärättömästi elämänsä läpi, mutta tämä (hyvinvoiva) ihminen ei ole yksi niistä
- Itsensä hyväksyminen: Tämä ihminen pitää useimmista luonteenpiirteistään

Meditointia on tutkittu runsaasti viime vuosien aikana. Tässä muutaman tutkimuksen tuloksia meditoinnin terveysvaikutuksista:

- Yksi merkittävä meditoinnin hyöty on huomiokyvyn parantuminen (MacLean & al, 2010)

- 20 minuutin meditointi päivässä antaa hyödyllisiä tuloksia, kuten stressin vähenemistä, jopa nuorilla aikuisilla, jotka eivät ole meditoineet aikaisemmin (Mohan & Sharma & Bijlani, 2011)
- 10 intensiivisen meditointipäivän jälkeen tutkitut henkilöt saivat meditoinnista hyötyjä, kuten masennusoireiden vähentyminen ja työmuistin parantuminen (Chambers & Chuen Yee Lo & Allen, 2007)
- Meditointi voi merkittävästi vähentää stressiä vain 8 viikon meditointiharjoittelun jälkeen. Tutkimuksessa meditoineet henkilöt pärjäsivät paremmin stressaavissa testeissä.

Palkka, ikä, sukupuoli ja fyysinen vetovoima eivät ennusta yleistä onnellisuutta, mutta ulospäinsuuntautuneisuus, sosiaalinen tuki, avioliitto ja uskonnollisuus ennustavat. Positiivisella psykologialla voi olla merkittävä vaikutus fyysisen ja psyykkisen terveyteen (Satterfield 2001). Kun ihminen on tyytyväinen elämäänsä, hänellä on energiaa ja elämän iloa, pystyy hän keskittymään ja hänellä on myös psyykkistä hyvinvointia. Henkisesti hyvinvoiva ihminen tuntee että elämällä on merkitys. Emotionaalisesti hyvinvoiva ihminen osaa käsitellä tunteitaan ja kykenee luomaan tasapainoista ja onnelliselta tuntuvaa elämää.

Ammatillinen hyvinvointi

Kun ihmiset tapaavat ensimmäistä kertaa, he nopeasti pääsevät kysymykseen ”missä olet töissä” tai ”mitä teet työksesi”. Jos itse pystyt vastaamaan niin, että vastauksesi (eli työsi) on sinulle tarkoituksellinen, todennäköisesti olet ammatillisesti hyvinvoiva. Pidätkö siitä, mitä teet joka päivä? Rath ja Harter (2010, 13) sanovat, että vain 20 prosenttia ihmisistä voi vastata tähän vahvasti ”kyllä”. Työelämä vie työssäkävijöiden hereillä oloajasta noin puolet ja se, miten aikansa käyttää, varmasti muokkaa jokaisen identiteettiä. Jos käytät päiväsi tehden työtä, josta et pidä, tuskin voit hyvin monessa muussakaan hyvinvoinnin osa-alueessa. Rath ja Harter mainitsevat, että ne ihmiset, jotka kokevat ammatillisen hyvinvointinsa erittäin hyväksi, onnistuvat todennäköisesti yli kaksi kertaa paremmin olemaan hyvinvoivia kokonaisvaltaisesti. Mutta että ammatilliseen hyvinvointiin riittää se, että ihmisellä on jotain sellaista tekemistä, josta hän nauttii ja tekee sitä päivittäin. Palkkaa siitä ei tarvitse saada.

Älyllinen hyvinvointi

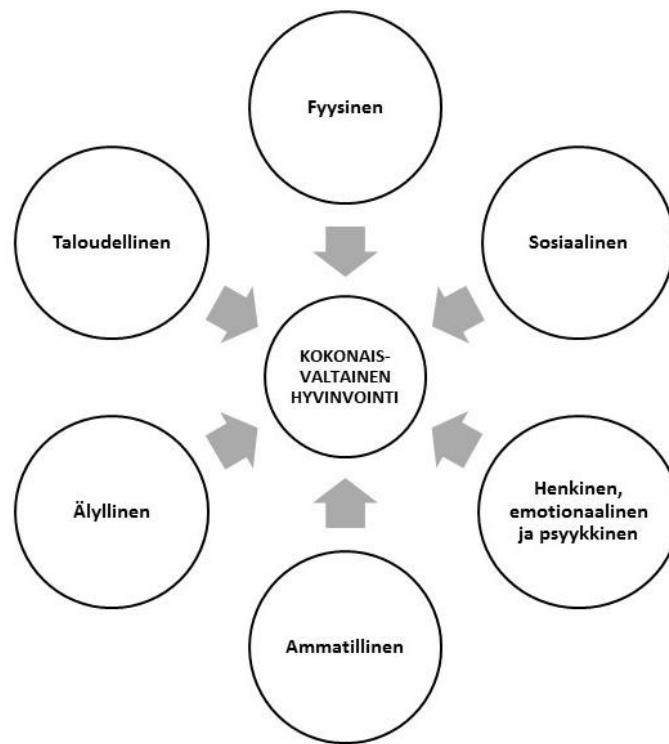
Älyllinen hyvinvointi tarkoittaa sitä, kun ihmisellä on tarpeeksi haasteita elämässä ja hänellä on tavoitteita sekä hän kehittää itseään jatkuvasti. (Rytikangas 2011, 29; Sydänmaalakka 2006; 30–33)

Nykypäivän työssä ICT-alalla tekijän kokemus on se, että ongelmanratkaisutaitoja tarvitaan työssä joka päivä, sekä työntekijällä tulee olla kyky oppia ja omaksua uutta jatkuvasti.

2.3.1 Määritelmä kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille

Ihminen on monimuotoinen kokonaisuus, jossa kaikki osa-alueet vaikuttavat kokonaisuuteen. Mikäli yksi tai useampi osa-alue ei ole tasapainossa, ei kokonaisuuskaan ole. Kuva 3 esittelee 6 osa-aluetta, jotka tässä diplomityössä määritellään osaksi kokonaisvaltaista hyvinvointia, nämä osa-alueet on kuvattu tässä:

- Hyvä terveys; keho voi hyvin, eikä kärsi kipu-, riippuvuus- tai puutostiloista. Keho on toimintakykyinen ja ihminen pystyy käyttämään kehoa välineenä harrastuksiin ja joka päiväisten asioiden tekemiseen.
- Sosiaaliset suhteet töissä, kotona ja harrastuksissa; kuuluminen johonkin yhteisöön tai yhteiskunnan osana oleminen.
- Oman itsensä hyväksyminen. Se, että voi olla aidosti oma itsensä ja pystyy hyväksymään asiat, joihin ei itse voi vaikuttaa, osaksi omaa elämää. Myös itsensä tunteminen (mitä ajattelee muista ja itsestään, mitkä asiat tuovat mielihyvää ja millaisia omat ajatukset ovat)
- Työn tarkoitus (työn ei tarvitse olla palkkatyötä, säännöllinen ja mielekäs tekeminen voidaan myös laskea työksi)
- Itsensä kehittäminen, älylliset haasteet ja tavoitteet
- Taloudellinen hyvinvointi on suuri osa ihmisen jokapäiväistä arkea ja se voi vaikuttaa paljon ihmisen ajatuksiin ja toimintaan.



Kuva 3 Kokonaisvaltainen hyvinvointi

3 Esiselvitys

Esiselvitysjoukoksi valikoitui Tietoviikon ”Tivi 250” lista, joka on Tietoviikon yhdessä Talouselämän kanssa vuosittain kokoama selvitys Suomen 250 suurimmasta tieto- ja viestintätekniikka-alan yrityksestä (Tivi 250 - Tietoviikko.fi 2013). Esiselvitys tehtiin yrityksen näkökulmasta, eli mitä työkaluja yritys tarjoaa työntekijöilleen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin (tai työhyvinvoinnin) tukemiseksi. Vastaajina toimivat yritysten johtohenkilöt.

Tiedonkeruumenetelmiksi suunniteltiin sekä haastattelua (henkilökohtaista) ja mahdollisesti toista haastattelukierrosta sekä yrityksen mahdollisesti käytössä olevien hyvinvointia tukevien sovellusten dokumentointia. Kymmenen ensimmäisen Tietoviikon 250-listan yritysten kontaktointi teki selväksi sen, että henkilökohtaiset haastattelut veisivät aikaa liian paljon. 250 yrityksen kontaktointi ja kalenteriaikojen sopiminen todettiin liian aikaa vieväksi, jonka jälkeen suunniteltiin uusi tapa kerätä tietoa. Päätettiin kokeilla kyselylomakkeen tekoa internetiin, sekä kerätä yritysten sähköpostiosoitteet ja lähettää heille sähköpostina kutsu ja saate kyselyyn. Tämän lisäksi yritysten vastausten mukaan tutustutaan mahdollisiin hyvinvointia tukeviin sovelluksiin ja niiden dokumentaatioon ja toiminnallisuuksiin.

Sähköpostiosoitteet etsittiin yritysten www-sivujen, internetin hakukoneiden ja mm. LinkedIn – palvelun avulla. Mikäli henkilöstöpäällikön tai – osaston henkilöitä ei löytynyt, lähetettiin kyselysähköposti info-osoitteeseen. Osa listan yrityksistä oli ostettu toisen listalla olevan yrityksen toimesta ja ihan kaikille yrityksille en saanut sähköpostia lähetettyä. Sähköposti meni perille 234 yritykselle (ei tullut ilmoitusta, ettei sähköpostiosoite olisi validi) ja heistä kyselyyn vastasi 57 yritystä, antaen vastausprosentiksi 24,36. Kysely toteutettiin Google Forms – palvelulla, jossa voi tehdä kyselyn, lähettää linkki kyselyyn, sekä tallentaa automaattisesti vastaukset Google Spreadsheet – taulukkoon.

Tämä esiselvitys ei tuota kaikkia suomalaisia tieto- ja viestintätekniikka-alan yrityksiä koskevaa yleistystä, koska tutkittava otos ei edusta koko tieto- ja viestintätekniikka-alaa, vaan antaa sen sijaan lisätietoa tutkittavasta asiasta (Laine, Bamberg, Jokinen 2007, 11–12).

Toteutetun esiselvityksen kysymyksissä tarjottiin vastaajille monivalintavaihtoehtoja, sekä avoimia vastauskenttiä, joihin vastaaja halutessaan sai kirjoittaa heillä käytössä olevista työkaluista tai sovelluksista hyvinvoinnin edistämiseen.

3.1 Esiselvityksen tulokset

Esiselvityksen tulokset esitetään taulukkomuodossa, vastauksia tuli 57 kappaletta ja taulukoista näkyy, vastausvaihtoehdot, sekä riveittäin niiden vastaajien määrä, jotka olivat tämän vaihtoehdon valinneet ja prosenttiosuus tämän vaihtoehdon valinneista suhteessa kaikkiin vastanneisiin.

Kysymyksessä numero 1 vastausvaihtoehtoja voi valita 1 kappaleen (Kyllä/Ei/En tiedä). Kysymyksissä numero 2 ja numero 3 vastaaja voi valita useamman vaihtoehdon. Kysymyksessä numero 4 on 4 avointa tekstikenttää vastauksille.

3.2 Kysymys 1: Onko hyvinvointi osa yrityksen strategiaa?

Ennen esiselvityksen tekoa oletuksena oli, että pienemmissä yrityksissä (alle 50 henkilöä) ei välttämättä hyvinvointi olisi osa strategiaa, sillä pienemmissä yrityksissä ihmiset tuntevat kaikki toisensa ja on helpompi nähdä jokapäiväisessä työssä, miten kukin voi. Tämä ajattelu kävi ilmi myös muutaman yrityksen vastauksesta. Mutta 50 % niistä yrityksistä, jotka vastasivat, ettei hyvinvointi ole osa yrityksen strategiaa on 50–200 työntekijää.

Vastaukset näkyvät taulukossa 2, sekä kuvassa 3. Ei vastausten jakaantuminen yrityksen koon mukaan näkyy kuvassa 4.

Kysyttäessä, onko hyvinvointi osa yrityksen strategiaa, vastaajista suurin osa vastasi kyllä. Noin viidesosa vastasi, että hyvinvointi ei ole osa yrityksen strategiaa ja yksi vastaaja ei osannut sanoa.

Taulukko 3 Kysymyksen 1 vastaukset

	Vastaajia	% kaikista vastaajista
Kyllä	44	77,19
Ei	12	21,05
En tiedä	1	1,75



Kuva 4 Onko hyvinvointi osa yrityksen strategiaa?

Hyvinvointi on osana strategiaa noin 2/3 yrityksistä. 12 yritystä vastasi, ettei hyvinvointi ole osana heidän strategiaa, sekä yksi vastaaja vastasi, ettei tiedä, onko hyvinvointi osana yrityksen strategiaa.

Alla näkyy niiden 12 yrityksen työntekijöiden määrä, joissa hyvinvointi ei ole osana strategiaa. Vastauksista näkyy, että yrityksen koko ei suoranaisesti ole ratkaiseva tekijä siinä, onko hyvinvointi osa yrityksen strategiaa.



Kuva 5 Työntekijöiden määrä yrityksissä, joissa hyvinvointi EI ole osa yrityksen strategiaa

3.3 Kysymys 2: Kuka vastaa hyvinvoinnin kehittämisestä?

Vastauksista kysymykseen kuka vastaa hyvinvoinnin kehittämisestä selviää, että yrityksissä ei ole yhtä ainoaa roolia, joka vastaisi hyvinvoinnista, vaan siitä vastaavat useammat roolit. Muukentässä ("other") suosituin vastaus oli koko henkilöstö, sekä työsuojelutoimikunta. Ainakin muutamissa yrityksissä hyvinvointi on siis kaikkien vastuulla.

Vastausvaihtoehdot valittiin sillä oletuksella, että hyvinvointi on tekijän työhistoriassa aina ollut osana jonkun johtotason henkilön työnkuvaa (jos hyvinvointi yleensäkin on ollut jonkun työkuvasa mukana). Mukana myös En tiedä-vaihtoehto, sekä "muu", johon käyttäjä saattoi antaa oman vaihtoehtonsa.

Taulukossa 3 näkyy eri roolien osuudet, sekä muukentän vastaukset.

Taulukko 4 Kysymyksen 2 vastaukset

Hyvinvointia tukevat asiat	Vastaajat, joilla tämä	% kaikista vastaajista
Toimitusjohtaja	21	36,84
Johtoryhmä	30	52,63
Henkilöstöhallinto	40	70,18
Esimies/esimiehet	35	61,40
En tiedä	1	1,75
<i>Vastaukset kohdasta muu ("other"), eroteltuna jokainen rooli omalle rivilleen:</i>	yhteensä 12	22,81
Koko henkilöstö	6	
Työsuojelutoimikunta	3	
Muutama henkilöstöasioita hoitava	1	
Operatiivinen johtaja (Chief Operating Officer)	1	
Taluspäällikkö (Financial Manager)	1	
Projektipäällikkö (Project Manager)	1	

Kuvassa 5 näkyy eri roolien osuus hyvinvoinnin vastuusta piirakkakuviona. Henkilöstöhallinto, esimiehet ja johtoryhmä olivat suosituimmat vastaukset rooliin, joka vastaa hyvinvoinnin kehittämisestä.



Kuva 6 Hyvinvoinnista vastaavien roolien osuus yrityksissä

3.4 Kysymys 3: Millä tavoin yrityksessäsi tuetaan hyvinvointia?

Kysymys millä tavoin yrityksessäsi tuetaan hyvinvointia, sai paljon vastauksia eri hyvinvoinnin tukemistavoista. Vastausten perusteella hyvinvointia tuetaan monella tapaa ja hyvinvointi ymmärretään moniulotteiseksi asiaksi. Hyvinvointia tuetaan niin fyysisen tekemisen (mm. liikuntasetelit, urheilukerhot, kuntotestit, työsuuhdepyörä, kuntosali) kautta, kuin myös työntekijän motivoinnin kautta (mm. tulospalkkio, kannustavat kampanjat, valmiit urapolut, joustavat työajat ja etätyömahdollisuus). Myös itsensä kehittäminen huomioidaan (mm. kouluttautumismahdollisuus, mahdollisuus vaihtaa työtehtäviä yrityksen sisällä), sekä työntekijän kuormitus (mm. työajan seuranta, ylitöihin puuttuminen, työterveyshuolto, kehityskeskustelut) ja yhteenkuuluvuutta rakennetaan monin keinoin (mm. yhteiset liikuntakerhot, yhteiset vapaa-ajan tapahtumat, yhteiset lounaat).

Vastausvaihtoehdot on annettu tekijän toimesta oman ja tekijän lähipiiristä kyselyjen tulosten perusteella (nopeuttamaan vastausta), näiden lisäksi myös ”muu” vastausvaihtoehto, johon vastaaja on voinut itse täyttää yhden tai useamman tavan, jolla heillä tuetaan hyvinvointia.

Taulukko 5 näyttää valmiiksi annettujen, hyvinvointia tukevien asioiden olemassaolon yrityksissä ja taulukko 6 näyttää muu-kentän vastaukset, jotka on eroteltu jokainen asia omakseen.

Taulukko 5 Kysymyksen numero 3 vastaukset

3. Millä tavoin yrityksessäsi tuetaan hyvinvointia? Valitse asiat, jotka tukevat työntekijöidenne hyvinvointia, näitä voivat olla urheilukerhot, kulttuurisetelit, erilaiset sovellukset. Mikäli listalta puuttuu jotain, lisääthän ne viimeiseen kohtaan "Other".		
Hyvinvointia tukevat asiat	Vastaajia, jotka valitsivat tämän	% kaikista vastaajista
Kulttuurisetelit tai harrastekerhot (teatteri, urheilu yms)	48	84,21
Liikkumiseen kannustava sovellus (esimerkiksi Heiaheia)	8	14,04
Paikka/sovellus työntekijän vapaalle sanalle (esimerkiksi Yammerin kaltainen mikrobloggauspalvelu yrityksen sisäiseen käyttöön)	26	45,61
Kehityskeskustelut ja niissä päätettyjen asioiden seuranta	55	96,49
Mahdollisuus kouluttautua	54	94,74
Valmiit urapolkuvaihtoehdot eri rooleille	13	22,81
Mahdollisuus vaihtaa työtehtävää työpaikan sisällä	40	70,18
Kannustuspalkkio	37	64,91
Esimiestyön kehittäminen	46	80,70
Ylitöiden seuranta ja niihin puuttuminen	46	80,70
Palautteen antaminen työntekijälle	49	85,96

Annettujen vaihtoehtojen lisäksi monet vastaajat kirjoittivat muu-kenttään ("other") lukuisia hyvinvointia tukevia asioita. Nämä asiat löytyvät taulukosta 6.

Taulukko 6 Kysymyksen 3 muu-kentän vastaukset

Hyvinvointia tukevat asiat, muu-kentän ("other") vastaukset	Vastaajia, joilla tämä
Vuosittainen virkistys- tai työhyvinvointipäivä	5
Liikuntasetelit	5
Työajan joustomahdollisuus	4
Varhaisen puuttumisen/välittämisen malli	3
Hedelmät viikoittain	3
Hierojakäynti työajalla	3
Ilmainen kuntosali	3
Etätyömahdollisuus	3
Työsuojaus (siihen panostaminen)	2
Sairauskulu- tai hoitoturvavakuutus	2
Vapaa-aikana tapahtuva yhteinen toiminta	2
Monipuoliset taukotilat tai hyvinvointihuone	2
Lounaskortti tai -setelit	2
Yhteistyöhankkeita työeläkeyhtiön kanssa	1
Vapaaehtoinen hyvinvointiohjelma	1
2-vuotinen hyvinvoinnin kehittämisprojekti	1
121-keskustelut	1
Työergonomiaan panostaminen	1
Viihtyisät työtilat	1
Parhaat työvälineet	1
Osaamiskartoitukset	1
Perehdytys	1
Tasa-arvo politiikka	1
Aloitetoiminta	1
Kuntoutusmahdollisuus (Aslak)	1
Laaja terveyshuolto	1
Niska-selkär ryhmä (talon maksamana)	1
Laatupalkinnot	1
Luottamusmiestoiminta	1
Tavoitepalkkiot	1
Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintamalli	1
Yhteiset tapahtumat ja kampanjat	1
Yhteinen toiminta	1
Yhteiset lounaat	1

Yhteinen viikottainen sählyvuoro	1
Juoksukoulu	1
Pilates	1
Liikuntaan kannustavat kampanjat	1
Urheilutapahtumien ilmoittautumismaksut	1
Työsuhdepyörä	1
Liikuntakortti	1
Erilaiset vapaa-ajan mahdollisuudet	1
Useita etuuksia	1

3.5 Kysymys 4: Onko yrityksessänne käytössä yksi tai useampi sovellus tukemaan työntekijöiden hyvinvointia?

Kysymys ”Onko yrityksessänne käytössä yksi tai useampi sovellus tukemaan työntekijöiden hyvinvointia?” sai 32 vastausta (kysymykseen ei ollut pakko vastata, eikä valmiita vastausvaihtoehtoja annettu tässä kysymyksessä). Kysymyksessä annettiin 4 erillistä tekstikenttää, joihin yritys sai täyttää vapaamuotoisesti vastauksensa. Osassa vastauksista oli mukana myös kysymyksen 3 ”Millä tavoin yrityksessäsi tuetaan hyvinvointia?” vastauksissa olleita asioita, mutta esille tuli myös uusia asioita.

Vastauksista näkyy, että tietyt sovellukset ovat suosittuja kautta yritysten, kuitenkin niin, että suosituin vastaus, Työajanhallintajärjestelmä (tai – sovellus), nähtiin työntekijöiden hyvinvointia tukevana sovelluksena vain 36 % yrityksistä.

Taulukossa 7 on tähän kysymykseen vastanneiden määrä ja taulukossa 8 on listattu sovellukset, jotka vastaajat nimesivät hyvinvointia tukeviksi sovellukseksi.

Taulukko 7 Kysymys 4 vastanneiden määrä

4. Onko yrityksessänne käytössä yksi tai useampi sovellus tukemaan työntekijöiden hyvinvointia? Listaa tähän kaikki sovellukset (tai työkalut), joilla tuette työntekijöiden hyvinvointia ja lyhyt kuvaus sovelluksesta (mitä sillä tehdään, onko sovelluksen tiedot käytettävissä tai käytössä seurantaa ja toimenpiteitä varten).	
Vastaajia, joilla on yksi tai useampi sovellus tai muu sovelluksen kaltainen käytössä	% kaikista vastaajista
32	56,14

Taulukossa 8 näkyy vastaukset, joissa suosituimmat vastaukset ovat

- **Työajanhallintajärjestelmä (tai – sovellus)**
 - Halutaan seurata työntekijöiden tekemää työmäärää ja muutamassa yrityksessä puututaan asiaan tietyn ylityötuntimäärän täytyttyä
- **Työterveyshuolto, sen mahdollisesti tarjoama extranet-palvelu tai sovellus, joissakin yrityksissä myös sairauspoissaolojen seuranta**
 - Työntekijöille tarjotaan hyvä työterveyshuolto ja halutaan seurata sairauspoissaolojen määrää ja joissakin yrityksissä puuttua ja miettiä ratkaisua, jos sairauspoissaoloja liikaa
- **Intranet**
 - Intranetissä tarjolla monenlaista tietoa tukemaan hyvinvointia, sekä paikka, jossa työntekijällä on vapaa sana ja se nähdään myös tukemassa yhteishenkeä
- **Yammer, yrityksen sisäinen Facebook ryhmä, tai Flowdock**
 - Näillä työkaluilla myös tuetaan yhteishengen luomista ja vapaan sanan paikkaa, monessa yrityksessä nämä ovat osana Intranetiä (ks. edellinen kohta)
- **Erilaiset HR-järjestelmät, kehityskeskustelut, hyvinvointikyselyt (myös Great Place to Work)**
 - Näillä tuetaan työntekijän työntekeä, kehittymistä ja hyvinvointia

Edellä mainittujen lisäksi sovellukset ovat koulutukseen, työkalupakkiin ja liikuntasuoritusten kirjaamiseen liittyviä sovelluksia, sekä yksi mainitsi käytössä olevan Wellmo – sovelluksen. Wellmo.com-sivuilla kerrotaan sovelluksen pitävän omat hyvinvointitiedot yhdessä paikassa (Wellmo.com, 2014). Wellmo-sovellus kattaa työntekijän fyysiseen hyvinvointiin liittyviä asioita, mutta ei sisällä henkisen hyvinvoinnin tai työhyvinvoinnin asioita. Sovellukseen voi täyttää seuraavat tiedot:

- Viikottaiset liikuntatunnit
- Päivittäin kävellyt askeleet
- Painon vaihtelu
- Unen määrä
- Viikoittain juodut alkoholiannokset
- Poltettujen savukkeiden määrä
- Verenpaine (yläpaine/alapaine)
- Vyötärön ympärys

Taulukko 8 Kysymyksen 4 vastaukset

Kysymyksen 4 tekstikenttien vastauksista poimitut sovellukset	
Sovellus tai hyvinvointia tukeva asia	Vastaajien määrä, joilla tämä käytössä
Työajanhallintajärjestelmä tai tuntisyöttöjärjestelmä (tai -sovellus)	11
Työterveyshuolto ja/tai sen tarjoama extranet tai sairauspoissaolojen seuranta tai terveystiedot	7
Intranet	6
Yammer tai yrityksen sisäinen Facebook-ryhmä tai Flowdock tai wiki	6
HR järjestelmä	5
Kehityskeskustelu	5
Hyvinvointikysely tai Great Place to Work -kysely	4
Koulutuspalvelut	3
Esimiehen työkalupakki	2
Smartum sovellus	2
Varhisen tuen malli	2
Työhyvinvointipäivät (tyhy -päivät)	2
Kuntotestit ja kehonkoostumusmittaus vuosittain	2
Sähköinen kuntovalmentaja -ohjelma	1
Kulttuurisetelit	1
HeiaHeia -sovellus	1
Wellmo mobile wellness solution	1
Liikuntasuoritusten pisteidenkeruusovellus	1
Asiakastietokanta, josta tiedot myynnistä, asiakkuudesta ja sen tietoja käytetään bonusjärjestelmään	1
Oiva -hanke	1
Henkilöstökerho	1
Hyväksi -portaali	1
Yleinen palautteen antaminen	1
Palkanlaskentajärjestelmä (sis- vuosilomien laskenta)	1
Virtuaalikalvihuone	1
eLääkäriasema	1
Yritysliikutin (kausiluontoinen)	1
Excel	1
Nimihuuto	1

4 Olemassa olevia sovelluksia

Hyvinvointiin, etenkin fyysiseen hyvinvointiin on sovelluksia tarjolla valtavasti. Sovellukset eivät kuitenkaan sellaisenaan tue kokonaisvaltaista hyvinvointia, vaan keskittyvät yhteen tai kahteen osa-alueeseen.

Alla olevassa taulukossa (taulukko 9) on arvioitu 7 eri sovelluksen kattavuutta tässä diplomityössä määritellyn kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin määritelmän sisältämiin osa-alueisiin.

Taulukko 9 Olemassa olevien hyvinvointisovellusten arviointi

Osa-alue – sovellus	Oiva	WellMo	You	Pact	Apple Health	Lifesum	Balanced
Fyysinen	x	x	x	x	x	x	x*
Sosiaalinen			x				x*
Henkinen, emotionaalinen, psykykinen	x	x	x				x*
Ammatillinen							x*
Älyllinen							x*
Taloudellinen							x*

x = sovellus kattaa osa-alueen

x = sovellus osittain kattaa osa-alueen

* = Sovellus antaa mahdollisuuden käyttäjälle itse asettaa mitä tahansa tavoitteita, ei rajoita käyttöä tiettyihin osa-alueisiin, mutta sovellus ei ehdota tai ohjaa käyttäjää millään tavalla

Alla lyhyt tiivistelmä kustakin sovelluksesta.

4.1.1 Oiva – Tietoisuutta arkeen

Sovelluksessa ohjataan käyttäjää tietoiseen läsnäoloon, mielen hyvinvointiin, kirkastamaan omat arvot ja toimimaan niiden mukaisesti, sekä kehon hyvinvointiin sisältäen syömisen, liikkuvan ja tuntevan kehon. Sovelluksissa on toiminnallisia tai pohdittavia tehtäviä, vinkkejä

arjen tilantesiiin. Oiva ohjaa tekemään harjoituksia tietyssä järjestyksessä, harjoitukset voi tehdä lukemalla tai kuuntelemalla (Oivamieli, 2016).

Sovelluksen kolme ydinajatusta ovat:

- Tietoinen läsnäolo: Keskity siihen, mitä kulloinkin teet.
- Havainnointi: Et ole yhtä kuin ajatuksesi ja tunteesi.
- Hyväksyntä: Hyväksy se, mitä et voi muuttaa.

4.1.2 WellMo – monipuolinen hyvinvoinnin päiväkirja

WellMo-sovellus antaa käyttäjälle mahdollisuuden kirjata erilaisia tietoja itsestään sovellukseen: Kuntoilumäärät, päivittäiset askeleet, paino, unen määrä, alkoholin ja tupakanpolton määriä, verenpaine, stressi ja mieliala sekä käyttäjän itsensä päättämä asia. Käyttäjä voi asettaa itselleen tavoitteita.

Sovellus on tarkoitettu käyttäjän ja terveysammattilaisen välineeksi, terveysammattilainen tukee käyttäjää ja käyttäjä raportoi yhdellä kertaa sekä itselleen, että häntä ohjaavalle ammattilaiselle. Dataa sovelluksen saa suoraan määritellyistä laitteista ja sovelluksista, esimerkiksi FitBit, iHealth ja RunKeeper. (WellMo, 2016)

4.1.3 YOU

You-sovellus ehdottaa käyttäjälle päivittäin yhden hyvinvointia edistävän mikrotehtävän. Tehtävän suorittamisesta käyttäjä ottaa kuvan ja jakaa niitä ystävilleen ja seuraajilleen, jotka voivat tykätä tai kommentoida kuvaa. Sovellus yhdistää siis hyvinvointia ja sosiaalisen median. Mikrotehtävät on jaettu 4 pääkategoriaan: mieli, ruoka, liikkuminen ja rakkaus (Mind, food, move and love). Sovelluksessa on myös viikkotasoisia tehtäviä. (You-app, 2016)

Esimerkkejä mikrotehtävistä:

- 2 minuutin sääntö, jos jonkin asian tekeminen vie 2 minuuttia tai alle, tee se samantien.
- Nouse seisomaan – vaikka puhelinsoittoa tehdessä, julkisilla matkustaessa tai TV:n mainostauoilla
- Teknologia katko – pidä tauko kaikista ruuduista ja teknologiavärkeistä jossain vaiheessa päivää
- Fiksu välipala – vaihda sokerinen välipalaherkku parempaan, maistuvaan ja terveelliseen välipalaan

- Korjaa jotain 10 minuutissa tai alle – vaihda esimerkiksi hehkulamppu

Esimerkkejä viikkotehtävistä:

- Mitkä asiat ovat tärkeitä elämässäsi?

4.1.4 Pact

Pact-sovellus antaa käyttäjän tehdä sopimuksia terveellisemmästä elämäntavasta itsensä kanssa rahasta. Käyttäjä voi päättää, tekeekö sopimuksen liikkumisesta vai terveellisemmästä syömisestä viikkotasolla ja minkä summan rahaa haluaa siihen panokseksi laittaa. Jos käyttäjä suoriutuu tehtävistä, hän saa rahallisen palkinnon (niiltä käyttäjiltä, jotka eivät suoriudu tehtävistään) tai vastaavasti joutuu maksamaan, ellei suoriudu tehtävistään (Pactapp, 2016)

4.1.5 Apple Health

Apple Health sovellukseen käyttäjä voi kerätä kaikki omat terveystietonsa (ruokavalio, liikunta, unipäiväkirja jne). Sovellus ei kuitenkaan ohjaa käyttäjää, vaan kerää tietoa talteen.

Käyttäjän on helppo tarkkailla terveydentilansa kokonaisuutta sovelluksesta säännöllisesti, sekä seurata elintapojensa kehittymistä ajan mittaan. (Apple, 2016)

4.1.6 Lifesum

Lifesum sovelluksen ilmaisversio antaa kirjata käyttäjän syömiä ruokia, sekä ohjeistaa, paljonko käyttäjän tulisi syödä käyttäjän iän, pituuden, painon mukaan ja tavoitteen mukaan. Käyttäjä voi myös kirjata suorittamansa kuntoilut ja niillekin on annettu päivittäinen tavoite. Käyttäjälle tarjotaan testiä, jonka mukaan sovellus tarjoaa käyttäjälle sopivan suunnitelman.

Tavoitteet on jaettu seuraaviin:

- Holistinen
 - o Ei enää nälkää (Hunger no more)
 - o Klassinen dieetti (Classic dieting)
 - o Lisää energiaa (Energizer)
 - o Parempaa ruokaa (Whole & healthy)
- Yksinkertaiset säännöt
 - o Extreme rasvanpoltto (Fat-burner Extreme)
 - o Kevyt rasvanpoltto (Fat-burner Light)
 - o 2 päivän pläjäys (The 2-day Blaster)
 - o The Fuss-Free Diet

Maksullisessa versiossa (Gold), käyttäjälle tarjotaan terveellisiä reseptejä, kuntoiluohjelmia ja vinkkejä, miten tavoitteisiin pääsee vieläkin nopeammin (Lifesum, 2016).

4.1.7 Balanced

Balanced sovellus antaa käyttäjän lisätä itselleen suoritettavia aktiviteetteja ja määrän aktiviteetille, kuinka monta kertaa käyttäjän tulisi tehdä se päivässä/viikossa/kuukaudessa/vuodessa. Sovellukseen voi määritellä muistutuksia. (Balancedapp, 2016)

Mahdolliset aktiviteetit ja niiden esimerkkitehtäviä ovat

- Minä itse (Myself)
 - o Meditointi
 - o Lukeminen
 - o Syvään hengitys
 - o Veden juonti
 - o Sovi tapaaminen ystävän kanssa
 - o Ulkoilu
- Kuntoilu (Fitness)
 - o Käy lenkillä
 - o Venyttely
 - o Käy kävelyllä
- Arvostus (Appreciation)
 - o Juhli voittoa/saavutusta
 - o Ole kiitollinen
 - o Ole läsnä
 - o Soita vanhalle ystävälle
 - o Anna jollekin lahja
- Luovuus (Creativity)
 - o Ota upea kuva
 - o Luo jotain
 - o Kirjoita päiväkirjaa
 - o Kokkaa jotain uutta
- Itsevarmuus (Confidence)
 - o Ota riski
 - o Poistu mukavuusalueelta
 - o Puhu tuntemattomalle
 - o Tapaa uusia ihmisiä
 - o Aseta tavoitteita

- Jotain uutta (Discovery)
 - o Opiskele
 - o Kuuntele uutta bändiä
 - o Opettele uutta tietoa
 - o Syö jossain uudessa paikassa
 - o Katso TED talk
 - o Suunnittele reissu
- Oma aktiviteetti (Write my own)

5 Hyvinvointisovellus

Sovelluksessa on huomioitu kaikki kappaleessa 2.3.1 määritellyt kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin 6 osa-aluetta. Sovelluksessa on 7 eri kategoriaa, joissa on ristikkäin viittauksia määritelyihin kuuteen osa-alueeseen. Esimerkiksi Minä + muut hyvinvoinnin osa-alueista yhdistetään sosiaalisuutta sekä fyysistä terveyttä ja tässä kategoriassa käyttäjälle voi tulla tehtäväksi pyytää ystävää kuntoilemaan. Sosiaalisuuden lisäksi Minä + muut-osiossa käyttäjää ohjataan tutustumaan itseensä. Kuten Laotse on sanonut: Toisten tunteminen on älykkyyttä, itsensä tunteminen on valaistumista. On hyvä tunnistaa, miksi toimii tietyllä tavalla, etenkin jos toimintatapaa haluaa muuttaa.

Unesta mainitaan kappaleessa 2.3, että se on elintärkeää ja että unihäirioiden hoito parantaa fyysistä hyvinvointia. Tämä on sovelluksessa mukana unenmäärän kirjauksina ja ohjeistuksena siitä, kuinka paljon käyttäjän tulisi keskimäärin nukkua. Sovellus kehottaa käyttäjää ohjautumaan työterveyteen, mikäli unen määrä jää alhaiseksi.

Konseptissa ideana on, että käyttäjä voi itse asettaa pieniä ja suurempia tavoitteita itselleen, tai antaa sovelluksen ehdottaa tavoitteita. Kappaleessa 2.1 mainitaan, että yksistään pienten tapahtumien vaikutus on vähäinen, mutta vaikutus pysyy niin kauan, kuin samanlaisia pieniä tapahtumia tapahtuu. Kappaleessa myös mainitaan, että päivän päätteeksi ihmiset ovat sisäisesti motivoituneita, kun ovat saaneet konkreettista edistymistä aikaan. Konseptissa tämä huomioidaan niin, että käyttäjää ohjataan asettamaan pieniä, konkreettisia tavoitteita joka päivälle, jolloin käyttäjän on helpompi huomata edistyneensä päivittäin. Suuremmat tavoitteet asetetaan pidemmälle aikavälille. Kuitenkin, koska muutoksia on vaikea tehdä paljon yhdellä kertaa, käyttäjää ohjeistetaan valitsemaan joka päivälle 1-3 pientä tavoitetta sekä viikolle 1-2 tavoitetta.

Kappaleessa 2.3 mainitaan, että elämän ei tarvitse olla täydellistä ja koostua vain positiivisesta, jotta ihmisellä voisi olla hyvä henkinen hyvinvointi. Tärkeämpää on osata hyväksyä asiat, joihin ei itse voi vaikuttaa. Sovelluksessa ohjataan käyttäjää tutustumaan itseensä ja juuri tällaisten asioiden, joihin itse ei voi vaikuttaa, hyväksymiseen. Kappaleessa mainitaan myös meditoinnin hyödyistä ja meditointiopastus on osana sovellusta.

Käyttäjä voi asettaa tavoitteita itse ja/tai tehdä kategorian testin ja saada sieltä tavoitteita.

Kun käyttäjä ensimmäisen kerran kirjautuu sovellukseen, häneltä kysytään syntymäaika, sukupuoli, pituus ja paino. Lisäksi käyttäjä tekee lyhyen DEPS-testin (Testi Tohtori.fi (2016) ja tulosten laskenta Keski-suomen sairaanhoitopiiri (2016)), jolla käyttäjä saa selville yleiskäsityksen itsestään. Mikäli testin tulos antaa suunnaksi mahdollisen masennuksen, käyttäjä ohjataan kääntymään heti työterveyden puoleen.

Kuvassa 7 on kaksi esimerkkikuvaa sovelluksesta. Vasemmanpuoleisessa ruutukuvassa näkyy Liike + Terveys osiosta uni-osion testin tekemisen jälkeinen sivu. Käyttäjälle kerrotaan, että testituloksen mukaan hän nukkuu liian vähän ja annetaan hänelle mahdollisuus lisätä pientehtävä tai suurempi tehtävä itselleen. Käyttäjälle annetaan myös ohjeita hyvään uneen ja käyttäjä pääsee linkistä “Lue lisää” lukemaan enemmän ohjeita. Oikeanpuolimmaisessa kuvassa näkyvät käyttäjälle sekä tämän päivän tehtävät, että kuluvan viikon suuremmat tehtävät. Käyttäjä voi merkitä tehtävät tehdyksi klikkaamalla oikealla olevaa merkkiä ja avata tehtävän klikkaamalla tehtävää.



Kuva 7 Esimerkkikuvia sovelluksesta

5.1 Sovelluksen kategoriat

5.1.1 LIIKE + TERVEYS

Liike + Terveys -kategoriassa on kaksi ala-aihetta, näille molemmille käyttäjä voi kirjata pieniä (esim. päivittäisiä) ja suurempia (esim. viikkotasoisia) tavoitteita.

- Kuntoilu
 - Käyttäjä voi asettaa pieniä tai suurempia tavoitteita itselleen
 - Sovellus muistuttaa tavoitteista käyttäjää
 - Kuntoilu-tietoihin käyttäjä voi synkronoida dataa suoraan syke- yms kuntoilua mittavista laitteista (esim. liikuntakerrat, syke, kesto, kulutetut kilokalorit, ylin ja alin syke, lenkin pituus).
 - Käyttäjä voi myös itse kirjata haluamallaan tasolla kuntoilukerrat ja lajit (käyttäjä voi valita esisyytetyistä lajeista tai lisätä itse oman lajin sovellukseen)
 - Käyttäjä voi valita itselleen sopivan ohjelman kuntoiluun
 - Ohjelmat ovat eri tasoisia
 - Käyttäjä voi valita viikkotasolla eri harjoitusmäärillä olevia ohjelmia
 - Venyttelyohjeita eri tarpeisiin
 - Painonpudotusta tukevia ohjelmia
- Painonpudotus
 - Käyttäjälle tarjotaan testiä, jossa käyttäjä kertoo, miten syö ja liikkuu ja tuloksen mukaan sovellus tarjoaa hänelle pienillä muutoksilla tehtävää ja tiukkaa painonpudotusohjelmaa, joista käyttäjä voi valita haluamansa.
 - Käyttäjä voi asettaa itselleen painonpudotustavoitteen, kokonaistavoitteen sekä kuukausitiputustavoitteen ja valita itselleen sopivan painonpudotusohjelman
 - Sovellus muistuttaa käyttäjää tavoitteista ja palkitsee hyvistä tuloksista kehuilla, sekä tsemppaa kannustavilla viesteillä tavoitteista jäänyttä.

- Riippuvuudesta eroon pääsy
 - Käyttäjä voi testata itsensä ja tuloksien mukaan saa tehtäväksi riippuvuudesta eroon pääsyn ohjeita. Riippuvuus voi olla
 - Huume (-> ohjataan työterveyshuoltoon)
 - Tupakka
 - Testi Eroon tupakasta-internetsivustolla (Eroon tupakasta, 2016)
<http://www.eroontupakasta.fi/>
 - Alkoholi (-> ohjeita ja ohjataan työterveyshuoltoon)
 - Testi Päihdelinkin testien mukaisesti (Päihdeklänikka, 2016)
<http://www.paihdelinkki.fi/sites/default/files/audit.pdf>
 - Kofeiini (kahvi, kofeiinijuomat)
 - Testi kofeiinituotteiden käytön määrästä, tulokset Tohtori.fi (Tohtori.fi, 2011)
 - Ohjeistetaan kofeiinituotteiden vähennykseen pienillä tehtävillä, kuten liiallista kahvin juojaa
 - Vähennä kahvin käyttöä asteittain
 - Korvaa kahvi toisella juomalla
 - Juo enemmän vettä
 - Liiku enemmän
 - Roskaruoka
 - TV:n katselu
 - Pelaaminen (konsoli/tietokone, rahapelit yms)
 - Uni
 - Käyttäjä voi kirjata nukkuumanmenoajan ja heräämisajan tai unen määrän tunneissa ja saada ohjeistusta siitä, riittääkö uni hänelle (tarvittava unen määrä tuloksiin saadaan THL:n www-sivuilta, THL 2016)
 - Sovellus ohjaa käyttäjää unenlaadun parantamiseen
 - Sovellus antaa ohjeita miten käyttäjä itse voi parantaa unenlaatua (säännöllisyys, huoneen tuuletus, ei tiettyjä ruokaaineita ennen nukkumista jne.
 - Ohjeita hyvään uneen (THL, 2016)
 - Arvosta unta. Muista, että uni on todellista laatu-aikaa.
 - Varaa yöunelle tarpeeksi aikaa. Varaa 24 tunnista joka yö unelle tarvitsemasi tunnit.
 - Huomaa, että kiire on unelle haitaksi. Vältä minuuttiaikataulun tekoa.

- Raivaa iltapainotteisuus pois sosiaalisesta lukujärjestyksestäsi. Tee mieleisesi asiat aiemmin iltapäivästä tai alkuillan aikana.
- Säännöllisen vuorokausirytmän ylläpito-ohjeita
 - Älä syö enää kello 20 jälkeen. Vältä runsasrasvaisia ruokia.
 - Harrasta kuntoliikuntaa. Ajoita liikunta kello 16 ja 19 välille.
 - Talviaamuina oleskele kirkasvalossa tai ota sarastusvaloa. Ajoita valo kello 6 ja 9 välille.
- Ongelmatilanteissa käyttäjä ohjataan ottamaan yhteys työterveyteen

5.1.2 RUOKA

Käyttäjä voi testata itsensä ja omat ruokailutapansa ja tuloksena näytetään, miten käyttäjä voisi ruokailuaan parantaa eri tavoitteisiin päästäkseen.

Tavoitteita voivat olla

- Painonpudotus
- Painon lisääminen
- Terveellisempi syöminen
- Turvonneen olon poistaminen
- Sokerin vähentäminen
- Vähemmän lihan syöminen
- Kasviksien lisääminen
- Ruokakulujen vähentäminen
- Säännöllinen ruokarytmi
- Riittävä vedenjuonti

5.1.3 MINÄ + MUUT

Minä-testaus. Käyttäjä tekee lyhyen testin, joka kertoo kuinka hyvin hän tuntee itsensä. Mihin asioihin oli helppo vastata ja mitä pitäisi pohtia ajan kanssa. Tulosten mukaisesti käyttäjää ohjataan muuttamaan ajattelutapaansa ja/tai toimintaansa pienillä ja suuremmilla tehtävillä. Tehtäviä voivat olla:

- Omat arvot
 - Käyttäjä listaa arvonsa ja valitsee niistä yhden, johon saa toteutettavaksi tehtäviä
- Oman elämän tärkeät asiat
 - Käyttäjä listaa elämänsä tärkeimmät asiat ja valitsee niistä yhden asian, johon saa toteutettavaksi tehtäviä
- Iloa tuottavat asiat
 - Käyttäjän listaa hänelle iloa tuottavia asioita, sovellus ehdottaa tehtävinä jonkin iloa tuottavan asian tekemisen
- Asiat, jotka vievät eniten aikaa
 - Käyttäjä listaa, mitkä asiat vievät eniten hänen aikaansa (esim. perhe, ystävät, harrastukset ja työ) ja mihin haluaisi käyttää aikaa enemmän – sovellus ehdottaa tehtävänä sen tekemistä
- Muutosta elämään
 - Käyttäjä kaipaa muutosta elämäänsä, sovellus ohjeistaa miettimään suurempaa tehtävänä, miten käyttäjä voisi lähiaikana muutoksen tehdä
- Kiire
 - Kun käyttäjä on kiireinen tai hänellä on haastava ongelma – ehdotetaan meditaatiota tai rentoutusharjoitusta
- Suhtautuminen asioihin
 - Asioiden hyväksyminen sellaisena, kuin ne ovat, jos niitä ei voi muuttaa – sovellus tarjoaa opastusta ja/tai harjoituksen tehtävänä käyttäjälle
- Asiat, jotka haluan tehdä
 - Käyttäjä listaa asiat, jotka “haluaa joku päivä tehdä/kokea”, valitsee niistä yhden asian, jonka voi toteuttaa lähiaikana

Minä + muut-testaus. Käyttäjä voi testata oman elämänsä sosiaalisuutta. Minkä verran hänellä on kanssakäymistä ystävien, työkavereiden, perheen ja/tai harrastustuttavien kanssa, sekä tuntee käyttäjä olevansa osa jotain yhteisöä tai yhteiskuntaa. Tuntee henkilö olevansa rakastettu, onko hänellä luotettavia ihmissuhteita. Millainen ystävä/vanhempi/kumppani/lapsi/työkaveri/naapuri/harrastuskaveri hän itse on? Haluaisiko käyttäjä kehittää itseään eri rooleissa? Tulosten mukaan käyttäjälle annetaan tavoitteita ja tehtäviä oman sosiaalisen elämän ylläpitoon ja tarvittaessa sen lisäämiseen. Tehtävinä voi olla työpaikalla puhuminen työkaverille, johon on halunnut tutustua, mutta ei ole vielä sitä tehnyt. kävelylenkin sopiminen ystävän kanssa, lapsen kehuminen, naapurin muistaminen tai uuden tuttavuuden luominen harrastuksessa.

5.1.4 AJATUS

Käyttäjä voi testata itsensä siinä, miten häntä kiinnostaisi kehittää itseään tai asettaa itselleen henkistä haastetta. Käyttäjälle tarjotaan erilaisia tavoitteita, joista käyttäjä voi valita, mitä hän alkaisi tekemään. Vaihtoehtoisesti käyttäjä voi asettaa itselleen oman tavoitteen. Tavoitteita voi olla uuden kielen oppiminen, pyöränkorjaustaitojen hankkiminen, valokuvauksen opiskelu, tai työtehtävään liittyen uuden asian opiskelu. Tavoite voi olla uusi ammatti tai blogin perustaminen, itsensä haastaminen kokonaan oman mukavuusalueen ulkopuolella.

5.1.5 €

Käyttäjä voi testata omat taloustaitonsa. Testissä (Kuluttajaliitto, 2016) on valmis kysymyssarja ja pisteiden mukaan lasketaan tulos sekä kysytään lisäksi, haluaako käyttäjä muutosta taloustilanteeseensa. Käyttäjä ohjataan tulosten/tarpeen mukaisesti miettimään miten voisi parantaa taloudellista tilannettaan, ottamaan yhteyssä esimerkiksi Velkalinjaan. Sovellus tarjoaa ohjeet talouden menojen ja kulujen listaamiseen ja käyttäjälle annetaan neuvoja, kuinka kuluja voi vähentää, tai mitä lisätuloja käyttäjä voisi miettiä.

5.1.6 TYÖ

Käyttäjä voi testata itsensä siinä, miten töissä menee. Onko haasteita tarpeeksi tai liian vähän, millaiset sosiaaliset suhteet käyttäjällä töissä on, onko töihin kiva mennä (kyllä/ei, miksi?), kehittykö käyttäjä nykyisessä roolissaan, kokeeko hän arvostusta töissä, onko käyttäjällä töissä selkeät tavoitteet. Tuloksien mukaan käyttäjälle tarjotaan erilaisia tehtäviä, joiden avulla käyttäjä voi miettiä omaa käyttäytymistään ja saada ideoita, miten hän voisi työelämää kehittää, tai millaisia asioita hän voisi esittää töissä omalle esimiehelleen työviihtyvyyden parantamiseksi.

Lisäksi työ-osiossa käyttäjä voi asettaa itselleen päivittäisen muistutuksen kirjata ylös muutamia pieniä tavoitteita/tehtäviä aamuisin, joita pyrkii saavuttamaan ja suorittamaan päivän aikana. Käyttäjä ohjeistetaan läpikäymään nämä tavoitteet iltaisin. Mikäli hän on päässyt tavoitteisiinsa, hän saattaa tuntea saavuttaneensa edistystä, mikä tässä työssä aiemmin mainittiin motivoivana asiana.

5.1.7 STRESSI

Käyttäjä tekee lyhyen testin, jossa selvitetään, millaiset asiat käyttäjää stressaavat, onko käyttäjä jo meditoiva henkilö ja voiko käyttäjä itse vaikuttaa stressaaviin asioihin. Tuloksien mukaisesti käyttäjälle suositellaan pieni tehtävä päivälle ja isompi tehtävä viikon aikana suoritettavaksi.

Pieni tehtävä voi olla meditointaharjoitus (aloittelijan tai edistyneen tasoinen, käyttäjän toiveen mittainen), opastus/harjoitus asioiden hyväksymiseen tai rentoutumisharjoitus.

Osassa harjoituksista on tarkoitus tutustua omiin tunteisiin ja siihen, miten itse reagoi erilaisiin tilanteisiin. Harjoitusten avulla käyttäjä voi opetella asioiden hyväksymistä, sekä suhteuttaa asioita tärkeysjärjestykseen (mitkä ovat oikeasti tärkeitä, merkityksellisiä asioita). Mikäli käyttäjä kokee, että esim. liikunta auttaa stressiin, sellaista tarjotaan käyttäjälle tehtäväksi.

6 Tulokset ja niiden arviointi

6.1 Työn keskeiset tulokset

Tämän diplomityön tutkimusongelmiksi asetettiin:

- Mitä on kokonaisvaltainen hyvinvointi?
- Miten ICT-alan yritykset tukevat työntekijöidensä hyvinvointia?
- Millaisella sovelluksella hyvinvointia voitaisiin tukea?

Työssä tekijä tutustui hyvinvoinnin erilaisiin määritelmiin, sekä toteutti kyselyn ICT-alan yrityksille heidän tavoista tukea työntekijöidensä hyvinvointia. Näiden pohjalta tekijä loi konseptin kokonaisvaltaista hyvinvointia tukevalle sovellukselle.

Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin määrittely on moniulotteista. Hyvinvointiin liittyy monta eri osa-aluetta ja myös henkilökohtainen näkemys siitä, milloin itse voi hyvin. Hyvinvointia ei voida määritellä tarkasti ja yksiselitteisesti niin, että kaikki hyväksyisivät määritelmän oikeaksi. Hyvinvointia tutkimalla on kuitenkin löydetty monia hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja alueita. Tässä diplomityössä näitä tekijöitä ja alueita on otettu huomioon konseptissa, jossa määritellään hyvinvointia tukevan sovelluksen toiminnallisuuksia. Työssä on myös käsitelty niin hyvinvointia kuin työhyvinvointiakin laajasti. Tässä työssä kuvataan, mitä eri määritelmiä hyvinvoinnille on olemassa ja mitä nämä hyvinvoinnin eri osa-alueet sisältävät.

Kyselyssä, jossa tutkittiin, miten ICT-alan yritykset tukevat työntekijöidensä hyvinvointia, kävi vastauksista ilmi, että hyvinvointia tuetaan monella tavalla. Hyvinvointi myös ymmärretään moniulotteisena asiana, eikä ole vain yhtä oikeaa tapaa tukea ja kannustaa työntekijää hyvinvoivaksi. Kyselyn vastauksista selviää, että työntekijöiden hyvinvoinnin kehittäminen ICT-alan yrityksissä ei ole vain yhden roolin vastuulla, vaan hyvinvoinnin tukemiseen tarvitaan monta roolia. Joissakin yrityksissä myös työntekijä on hyvinvoinnistaan laajasti vastuussa.

Kyselyssä tutkittiin myös olemassa olevia hyvinvointisovelluksia. Vastauksissa näkyi selvästi, että hyvinvointisovelluksiin luetaan myös työajanseurantasovellukset, intranet, erilaiset HR-järjestelmät ja liikunnanseurantasovellukset. Yhdessä vastauksessa kuvattiin sovellus, joka pitää hyvinvointitiedot yhdessä paikassa. Sovelluksessa voi kirjata liikuntasuorituksia, painon, tupakoinnin ja alkoholinkäytön lukuja sekä muutamia terveyteen liittyviä lukuja, kuten verenpainemittausten tuloksia. Tämä sovellus oli ainoa tutkimuksessa esille tullut sovellus, joka edes hieman vastaa sitä sovellustyyppiä, jolle luotiin konsepti (kokonaisvaltaista hyvinvointia tukeva sovellus).

Konsepti kokonaisvaltaista hyvinvointia tukevalle sovellukselle pitää sisällään hyvinvoinnin eri osa-alueiden huomioimista. Sovellus keskittyy siihen, että käyttäjältä kysytään asioita ja näiden

perusteella pyritään ohjaamaan käyttäjää pienillä tehtävillä, joita tekemällä käyttäjä tekisi enemmän asioita, joista hän saa iloa, oppii tuntemaan itseään paremmin, miettimään omia arvojaan ja oman elämän tärkeitä asioita ja ihmisiä. Miettimällä ja tekemällä asioita käyttäjä oppii tunnistamaan, mitkä tekemiset/asiat/tapahtumat/ihmiset auttavat häntä voimaan hyvin ja mitkä aiheuttavat huonoa oloa. Näitä tunnistamalla käyttäjä voi yrittää lisätä hyvinvointia lisääviä asioita ja vähentää niitä, jotka eivät tuo hyvää mieltä – tai ainakin tunnistaa ne ja kenties yrittää muuttaa asennoitumistaan niihin. Suunnittelemalla (ja merkitsemällä tehdyt tehtävät) tehtäviä eri päiville ja viikoille, käyttäjä näkee oman edistymisensä, ehkä myös niinä päivinä, kun tuntuu, ettei mitään ole saanut tehdyksi. Amabile & Kramer (2012) mainitsevat ihmisen olevan sisäisesti motivoitunut, kun hän on saanut todellista edistymistä aikaan päivän aikana. Sovelluksen käyttö ei rajoitu vain liikuntaan, alkoholin ja tupakan käyttöön, vaan käyttäjä voi laittaa sinne annettujen aiheiden lisäksi mitä haluaa, jopa yksittäisiä tunteita.

6.2 Tulosten arviointi

Tällä diplomityöllä oli 3 asetettua tutkimusongelmaa ja kaikkiin näihin on esitetty vastaukset tässä diplomityössä.

Mitä on kokonaisvaltainen hyvinvointi?

Kokonaisvaltainen hyvinvointi on moniulotteinen asia, johon liittyy olennaisesti myös työhyvinvointiin luetut asiat. Ihminen on kokonaisuus ja jos osa tästä kokonaisuudesta ei voi hyvin, ei tämä kokonaisuuskaan voi hyvin. Tässä diplomityössä on tutkittu hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin määritelmiä ja teoriaa ja näiden perusteella tekijä päätti yhdistää hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin ja puhua kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Tämä on mielestäni tärkeä huomio, sillä työntekijä, joka ei voi hyvin kotona vapaa-ajallaan, tai töissä, ei voi hyvin kokonaisuutenakaan. Eli molemmat osiot ovat tärkeitä ja toisiaan tukevia.

Miten ICT-alan yritykset tukevat työntekijöidensä hyvinvointia?

Kyselyllä saatiin selvitettyä miten ICT-alan yritykset tukevat työntekijöidensä hyvinvointia. Sitä tuetaan monella eri tavalla, painotuksena ehkä enemmän kulttuuririentoja ja liikuntaa tukevat asiat, mutta myös monipuolisesti muilla tavoilla. Muutamia sovelluksia yrityksillä on käytössään, joita he hyödyntävät hyvinvoinnin tukemiseen, mutta yhtä yksittäistä sovellusta, joka kokonaisvaltaisesti tukisi työntekijöiden hyvinvointia, ei ole käytössä. Kyselyn muutamissa vastauksissa vastaajia ”hävetti myöntää, ettei heillä ollut sovellusta hyvinvoinnin tukemiseen”, mikä tekijän mielestä on yksi osoitus siitä, että hyvinvointi puhuttaa paljon nykyisin ja ehkäpä tässä yrityksessä vastaaja piti itse tärkeänä, että hyvinvointia tukeva sovellus olisi tärkeä. Kaikilla yrityksillä hyvinvointi ei ole osana strategiaa ja useissa yrityksissä vastuu

hyvinvoinnista jakaantuu monelle eri roolille, joissakin myös mainittiin työntekijän itse olevan myös vastuussa hyvinvoinnistaan.

Millaisella sovelluksella hyvinvointia voitaisiin tukea?

Kyselyn tulosten, hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin teorian ja määritelmän perusteella tässä työssä on kehitetty konsepti hyvinvointia tukevalle sovellukselle. Sovellus ottaa huomioon hyvinvoinnin moniulotteisuutta ja pyrkii siihen, että käyttäjä tutustuisi itseensä paremmin ja näin oppisi tunnistamaan, mitkä asiat tuovat hänelle hyvää mieltä.

Sovelluksessa on seuraavat kategoriat: Liike + terveys, Ruoka, Minä + muut, Ajatus, €, Työ ja Stressi.

Kategoriat risteävät usein toistensa kanssa, mutta ne ovat olemassa siksi, että käyttäjän on helpompi tunnistaa jokin osa-alue, jota haluaa lähteä avaamaan ja kehittämään. Mikäli käyttäjä ei halua valita jotain, sovellus valitsee 1-2 kategoriaa kerrallaan ja antaa käyttäjälle niistä tehtäviä, kunnes kaikki kategoriat on käyty läpi. Käyttäjä voi missä vaiheessa tahansa valita itse kategorian, jota haluaa työstää. Talous-osio on mukana siitä syystä, että myös taloudellinen ”hyvinvointi” on tärkeä osa ihmisen hyvinvointia. Taloudellisella tilalla on iso merkitys ihmisen elämässä ja sen suunnittelu ja seuraaminen on tärkeää, aivan kuten ihmisen työ- ja vapaa-ajan tehtävienkin.

7 Yhteenveto

Tässä diplomityössä oli tarkoitus tutkia, mitä on hyvinvointi ja työhyvinvointi, tehdä kysely ICT-alan yrityksille siitä, kuinka he tukevat työntekijöidensä hyvinvointia ja näiden (teorian ja kyselyn vastausten) perusteella suunnitella konsepti sovellukselle, joka tukee työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Hyvinvointi ja työhyvinvointi koostuvat monesta eri tekijästä ja kokonaisuutena henkilön hyvinvointiin voi vaikuttaa pienillä ja isoimmilla tavoilla. Hyvinvoinnin teoriasta ja tutkimuksista käy ilmi, että hyvinvointiin vaikuttaa mm. terveys, sosiaalisuus, koulutus, työ, tulot, ympäristö, henkilökohtaiset toiminnot, motivaatio, onnellisuus, tyytyväisyys ja moni muu asia.

Nykyisin työelämä on ICT-alalla hyvin hektistä ja kiire väsyttää monia työntekijöitä. Työtä yritetään usein tasapainottaa liikunnalla ja levolla. Näiden lisäksi mielen hiljennys olisi tärkeää, tosin osa sitä tekee varmaan tietämättäänkin, pitkällä juoksulenkillä, kalastamassa, vaikka asioiden tiskaamisen yhteydessä mökillä. Työhyvinvoinnin ja hyvinvoinnin erottamisen sijaan tekijä puhuu kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista, jossa kaikkien osien olisi hyvä olla jollain tavalla tasapainossa, jotta ihminen kokonaisuutena voi hyvin.

ICT-alan yritykset Suomessa tukevat työntekijöiden hyvinvointia monella tapaa ja sisällyttävät hyvinvoinnin tukemiseen liikunnan tukemisen lisäksi myös lounassetelit, kehityskeskustelut, työajanseurannan, työterveyshuollon, yhteiset kahvihetket ja monta muuta asiaa. Yritykset ovat siis tietoisia kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista, koska näkevät hyvinvoinnin tukemisen moniulotteisena asiana. Yhtä moniulotteista sovellusta yrityksillä ei ole käytössä, joten tässä työssä kehitetylle kokonaisvaltaista hyvinvointia tukevan sovelluksen konseptille olisi varmasti kysyntää niin ICT-alan yrityksissä, kuin muidenkin alojen yrityksissä. Olisi todella mielenkiintoista kehittää konseptia edelleen ja päästä tekemään siitä käyttökelpoinen sovellus yritysten työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseen.

Tässä työssä kehitetyn konseptin, kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemisen sovellukselle pääsisältö on selvittää käyttäjän tuntemusta itsestään ja ohjata käyttäjää pienillä ja suuremmilla tehtävillä kohti itsetuntemusta ja kokonaisvaltaisempaa hyvinvointia. Käyttäjä voi myös itse valita osa-alueen, josta haluaa tehtäviä tehdä. Käyttäjää ohjataan myös miettimään aamuisin, mitä haluaa päivän aikana saada tehtyä. Kun käyttäjä saa merkittyä tehtäviä tehdyksi, hän saattaa tuntea edistyneensä. Edistymisen tunne tuo motivaatiota ja hyvää mieltä tehdyistä tehtävistä. Henkisen hyvinvoinnin tueksi sovelluksessa on meditointi-osio, jossa on valmiiksi nauhoitettuja, erimittaisia ohjattuja meditointahetkiä, joiden avulla ennen meditoimattomatkin henkilöt voivat helposti aloittaa meditointaharjoitukset. Sovelluksessa on talous-osio raha-asioiden suunnittelua ja seuraamista varten.

8 Viitteet

Adams & Bezner & Steinhardt, 1997

Adams T., Bezner J., Steinhardt M. 1997. The conceptualization and measurement of perceived wellness: Integrating balance across and within dimensions. American Journal of Health Promotion, 11 s.208–218.

Ahonen, 2010

Millaiset työhyvinvointipäinnotukset kannattavat pienyrityksissä? - esitys Yrittäjän työhyvinvointiaamu, 15.2.2010. Luettavissa internetosoitteessa http://www.ttl.fi/fi/koulutus/ajankohtaista/Documents/ahonen2010THF_Lappeenr2.pdf, luettu 25.11.2013

Ahonen, deski.fi, 2010

Työterveyslaitoksen artikkeli ”Tutkija: Työhyvinvointi ei ole enää pelkkä kustannus” luettavissa http://deski.fi/page.php?page_id=23&tiedote_id=10776&aika=143796x020851161002, luettu 25.11.2013

Ahonen, tyopiste.ttl.fi, 2010

”Panostus työhyvinvointiin tuo euroja” – www.sivu, luettavissa internetosoitteessa http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Panostus_tyohyvinvointiin_tuo_euroja.aspx, luettu 25.11.2013

Andrews & Withey, 1976

Andrews, Frank M., Withey Stephen B., 1976 s.63-106. Social indicators of well-being. New York: Plenum Press. ISBN 0306309351 IN Prevention Centers for Disease Control and Prevention (CDC, 2013)

Anspaugh & Hamrick & Rosato, 2004

Anspaugh, D., Hamrich, M. & Rosato, F. 2004. Wellness: Concepts and Applications. 6. Painos. Boston, McGraw Hill. ISBN 0078022509.

Amabile & Kramer, 2012

Amabile, T. & Kramer, s. 2012. Pienet suuret teot: opi johtamaan kehitystä. Helsinki, Talentum. ISBN 978-952-14-1814-3 (e-kirja).

Apple, 2016

Apple sivut, luettavissa internetosoitteessa <https://support.apple.com/en-us/HT203037>, luettu 31.8.2016

Argyle, 2002

Argyle M. 2002. The Psychology of Happiness. 2. Painos. Routledge. ISBN 0415226651.

Balancedapp, 2016

Balanced sivusto, luettavissa internetosoitteessa <http://balancedapp.com/>, luettu 31.8.2016

Brisson, 1999

Brisson, L. 1999. Plato the Myth Maker. University of Chicago Press. ISBN: 0226075184.

Brooks & Lee-Chiong & Mattice, 1999

Brooks R., Lee-Chiong T., Mattice C. 2012. 2. Painos. Fundamentals of Sleep Technology. Lippincott Williams and Wilkins. ISBN P9781451132038

CDC, 2013

Prevention Centers for Disease Control and Prevention, lyhennettynä CDC, on Yhdysvaltain sairauksien valvonnasta ja ehkäisystä vastaava viranomainen. Internetsivulla hakusanana well-being. Luettavissa internetosoitteessa:

<http://www.cdc.gov/hrqol/wellbeing.htm>, luettu 14.10.2013

Chambers & Chuen Yee Lo & Allen, 2007

Chambers R., Chuen Yee Lo B., Allen N.B. 2007. The Impact of Intensive Mindfulness Training on Attentional Control, Cognitive Style, and Affect. Springer New York LLC. Cogn Ther Res (2008) 32 s.303–322. DOI 10.1007/s10608-007-9119-0. Luettavissa internetosoitteessa:

<http://bit.ly/XcrXnD>, luettu 1.11.2013

Clifton & Nelson, 1995

Clifton D.O., Nelson P., 1995. *Soar with Your Strengths: A Simple Yet Revolutionary Philosophy of Business and Management*. New York, Dell Publishing. ISBN 044050564X

Corbin & Pangrazi, 2001

Corbin, C.B., Pangrazi, R.P. 2001. Toward a uniform definition of wellness: A commentary. *President's Council on Physical Fitness & Sports Research Digest*. 3(15), s.1-8.

Csikszentmihalyi, 1991

Csikszentmihalyi M. 1991. *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York, NY: Harper Perennial. In: *Prevention Centers for Disease Control and Prevention (CDC, 2013)*

Diener, 2000

Diener E. 2000. Subjective well being: the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*. 55(1) s.34–43. In: *Prevention Centers for Disease Control and Prevention (CDC, 2013)*

Diener & Suh & Lucas & Smith, 1999

Diener E, Suh E.M., Lucas R., Smith H. 1999. Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125 s.276–302. IN *Prevention Centers for Disease Control and Prevention (CDC, 2013)*

Diener & Suh & Oishi, 1997

Diener E, Suh E.M., Oishi S. 1997. Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24 s.25–41. IN *Prevention Centers for Disease Control and Prevention (CDC, 2013)*

Dupuy, 1978

Dupuy H.J. 1978. Self-representations of general psychological well-being of American adults. Paper presented at the American Public Health Association Meeting, Los Angeles, October 1978. IN *Prevention Centers for Disease Control and Prevention (CDC, 2013)*

Durlak, 2000.

Durlak, J. 2000. Health promotion as a strategy in primary prevention. In Cicchetti D., Rappaport J., Sandler I., Weissberg R. The promotion of wellness in children and adolescents s.221-241. Washington, DC, Child Welfare League Association Press. ISBN 0878687912.

Eid, 2008

Eid M. 2008. Measuring the Immeasurable: Psychometric modeling of subjective well-being data. In: Eid M, Larsen RJ (eds.), The science of subjective well-being. New York: Guilford Press; 2008:141–167. IN Prevention Centers for Disease Control and Prevention (CDC, 2013)

Eriksson & Koistinen, 2008

Eriksson P., Koistinen K, 2008. Qualitative Methods in Business Research. SAGE Publications Ltd. ISBN: 9781412903165.

Eroon tupakasta, 2016

Eroon tupakasta testi, löytyy intenersivulta, <http://www.eroontupakasta.fi/>, katsottu 14.9.2016

Fazio, 1997

Fazio, A.F. 1997. A concurrent validation study of the NCHS General Well-Being Schedule. Hyattsville, MD: U.S. Department of Health, Education and Welfare, national Center for Health Statistics, 1977. Vital and Health Statistics Series 2, No. 73. DHEW Publication No. (HRA) 78-1347. IN Prevention Centers for Disease Control and Prevention (CDC, 2013)

Fey, 1955

Fey W.F. 1955. Acceptance of Others and Its Relation to Acceptance of Self and Other: A reevaluation. Journal of Abnormal and Social Psychology. 50(2) s.274-276. DOI 10.1037/h0046876

Frey & Stutzer, 2002

Frey BS, Stutzer A. 2002. Happiness and economics. Princeton, N.J, Princeton University Press. ISBN 9781400829262 IN Prevention Centers for Disease Control and Prevention (CDC, 2013)

Hales, 2005

Hales, D. 2006. An Invitation to Health, 11. Painos. Belmont, CA, Thomson & Wadsworth. An Invitation to Health for the Twenty-First Century. ISBN 0495011479

Haworth & Forshaw, 2002

Haworth, E., Forshaw, C., 2002 s.88-90. GCSE Health & Social Care Edexcel Student Book. Heinemann Educational Publisher. ISBN 0435471414

Helliwell, 2005

Helliwell J. 2005. Wellbeing, social capital and public policy: What's new? Cambridge, MA. National Bureau of Economic Research. Luettavissa internetosoitteessa <http://www.nber.org/papers/w11807>, luettu 13.10.2013

Hettler, 1980

Hettler B. 1980. Wellness promotion on a university campus. Family and Community Health. Journal of Health Promotion & Maintenance, 3 s.77-95.

Kahneman & Krueger & Schkade & Schwarz & Stone, 2004

Kahneman D., Krueger A.B., Schkade D.A., Schwarz N., Stone A.A. 2004. A survey method for characterizing daily life: the day reconstruction method. Science 2004:306, s.1776–1780. IN Prevention Centers for Disease Control and Prevention (CDC, 2013)

Kaivola & Launila, 2007

Kaivola T., Launila H. 2007. Hyvä työpaikka. Yrityskirjat Oy. Helsinki. ISBN 978-952-9660-73-5.

Kaplan & Anderson, 1998

Kaplan R.M., Anderson J.P. 1998. The quality of well-being scale: Rationale for a single quality of life index. In: SR Walker, R Rosser (Eds.) *Quality of Life: Assessment and Application*. London: MTP Press; 1988 s.51–77. In: Prevention Centers for Disease Control and Prevention (CDC, 2013)

Keskisuomen Sairaanhoidopiiri - ksshp.fi, 2016

DEPS-testin tulosten laskenta, luettavissa internetosoitteessa www.ksshp.fi/tules-kartta/DEPS-seula_laskentaohje.pdf, luettu 14.9.2016

Keyes, 1998

Keyes C.L.M. 1998. Social well-being. *Social Psychology Quarterly* 1998;61(2) s.121-140

Keyes, 2002

Keyes C.L.M. 2002. The mental health continuum: from languishing to flourishing in life. *J Health Soc Res* 2002;43(6) s.207-222. In: Prevention Centers for Disease Control and Prevention (CDC, 2013)

Kindig, 2007

Kindig, D.A. 2007. Understanding population health terminology. *The Milbank Quarterly*, 85(1), s. 139-161.

Kivioja, 2004

Kivioja K. 2004, Työnominaisuuksien vaikutus uupumukseen alle ja yli 45-vuotiailla kuntatyöntekijöillä. Teoksessa Forma Pauli & Väänänen Janne (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 – projekti. Helsinki

Kuluttajaliitto, 2016

Kuluttajaliiton Testaa taloutesi-artikkeli, luettavissa internetosoitteessa https://www.kuluttajaliitto.fi/wp-content/uploads/2016/01/Testaa_taloutesi_print-%E2%80%93kopio-1.pdf, luettu 14.9.2016

Lahdensaari-Nätt & Pietilä & Tuure, 2011

Lahdensaari-Nätt L., Pietilä T., Tuure V.M. 2011. Productivity and financial benefit of well-being at work. Management Services, Syyskuu 2011.

Laine, Bamberg, Jokinen 2007

Järvinen, P. ja Järvinen, A. 2007 Tapaustutkimuksen taito. Gaudeamus. ISBN 978-952-495-032-9

Larson, 1996

Larson James S. 1996. The World Health Organization's definition of health: Social versus spiritual health, 1996. Volume 38. S. 181-192. ISSN 0303-8300

Larson, 1999

Larson, J.S. 1999. The conceptualization of health. Medical Care Research and Review, 56(2), s. 123-136.

Leafgren, 1990

Leafgren F. 1990. Being a man can be hazardous to your health: Life-style issues. In Moore D., Leafgren F. Problem solving strategies and interventions for men in conflict. S.265-311. Alexandria, American Association for Counseling and Development.

Lifesum, 2016

Lifesum sivut, luettavissa internetosoitteessa <https://lifesum.com/>, luettu 31.8.2016

Luhtasaari, 2006

Työsuojelurahaston internetsivujen Tätä on tutkittu – osiossa oleva Henkilöstöhallinnon hyvät käytännöt ICT-alalla- sivu, luettavissa internetosoitteessa <http://www.tsr.fi/tutkimustietoa/tata-on-tutkittu/hanke?h=105065>, luettu 12.8.2013

MacLean & al, 2010

MacLean K.A, Ferrer E., Aichele S.R., Bridwell D.A., Zanesco A.P. jacobs T.L., King B.G., Rosenberg E.L., Sahdra B.K., Shaver P.R., Wallace B.A., Mangun G.R., Saron C.D. 2010. Intensive Meditation Training Improves Perceptual Discrimination and Sustained Attention. Psychological Science June 2010 vol. 21 no. 6 s. 829-839. DOI 10.1177/0956797610371339

Mamia, 2009

Mamia t. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Blom R & Hautaniemi A (toim.) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi. Gaudeamus Helsinki University Press Oy. Helsinki. ISBN 978-952-495-096-1.

Manka, Kaikkonen, Nuutinen, 2007

Manka Marja-Liisa, Kaikkonen Maija-Leena, Nuutinen Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön - Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. ISBN 978-951-44-7237-4

Maslow, 1987

Maslow, Abraham H. 1987 (alkuperäinen 1970). Motivation and Personality. Harpercollins College Div. ISBN 0050419873.

Mehiläinen, 2013

Mehiläisen internet sivut. 2013. Hakusana: Varhainen puuttuminen. Luettavissa internetosoitteessa <http://www.mehilainen.fi/yrityksille/ty%C3%B6kyky?loc=40>, luettu 31.10.2013

Merriam-Webster, 2013

Merriam-Webster internetsivut. 2013. Hakusana well-being. Löytyy internetosoitteesta <http://www.merriam-webster.com/dictionary/well-being>, luettu 13.8.2013

Mohan & Sharma & Bijlani, 2011

Mohan A., Sharma R., Bijlani R.L. 2011. Effect of Meditation on Stress-Induced Changes in Cognitive Functions. The Journal of Alternative and Complementary Medicine. March 2011, 17(3): 207-212. doi:10.1089/acm.2010.0142.

Myers & Sweeney & Witmer, 2005

Myers, J.E., Sweeney, T.J., Witmer, M. 2005. A Holistic Model of Wellness. Wellness In: counseling: An overview (ACAPCD-09) (2007). Alexandria, VA: American Counseling Association

Oivamieli, 2016

Oivamieli-sivusto, osoitteessa <http://oivamieli.fi/>, luettu 15.8.2016

Oliphant, 2001

Oliphant, L.E. (2001). Toward a uniform definition of wellness: A commentary. Research Digest, Series 3:15.

Otala & Ahonen, 2005

Otala L., Ahonen G. 2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki, WSOYpro. ISBN: P9510279447

Pactapp, 2016

Pactapp, luettavissa internetosoitteessa <http://www.pactapp.com>, luettu 31.8.2016

Panelli & Tipa, 2007

Panelli, R., Tipa, G. 2007. Placing well-being: A Maori case study of cultural and environmental specificity. *EcoHealth* 4, 445-460.

Päihdeklินิกka, 2016

”Alkoholinkäytön riskit (AUDIT)” – www.sivu/testilomake, luettavissa internetosoitteessa <http://www.paihdelinkki.fi/sites/default/files/audit.pdf>, luettu 14.9.2016

Rath & Harter, 2010

Rath T., Harter J. 2010. Wellbeing: The Five Essential elements. New York, Gallup Press. ISBN 1595620400.

Rauramo, 2008

Rauramo P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki Edita. 2. Painos. ISBN: 9789513762469.

Renger et al, 2000

Renger, R.F., Midyett S.J., Mas F.G., Erin T.E., McDermott, H.M., Papenfuss, R.L. Eichling P.S., Baker D.H., Johnson K.A., Hewitt, M.J. 2000. Optimal living profile: An inventory to assess health and wellness. *American Journal of Health Promotion*, 24(6) s. 403–412.

Risikko, 2011

Sosiaali- ja terveysministeri Paula Risikko työhyvinvoinnista, luettavissa internetosoitteessa: <http://valtioneuvosto.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedote/sv.jsp?toid=2083&c=0&moid=2084&startDate=22.6.2011&oid=343402>, luettu 31.10.2013

Ryan & Deci, 2001

Ryan R.M., Deci E.L. 2001. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaemonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52 s. 141-166

Ryff, 1989

Ryff, C.D. 1989. Happiness is Everywhere, or is it? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 57(6) s.1069-1081. DOI 10.1037/0022-3514.57.6.1069

Ryff & Keyes, 1995

Ryff C. D., Keyes C.L.M.1995. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4) s.719–727. IN: *Prevention Centers for Disease Control and Prevention (CDC, 2013)*

Ryff & Singer, 1996

Ryff C.D., Singer B. 1996. Psychological Well-Being: Meaning, Measurement, and Implications for Psychotherapy Research. *Psychother Psychosom* 1996;65 s.14–23. DOI:10.1159/000289026

Ryff & Singer, 2006

Ryff C.D., Singer B.H. 2006. Best news yet on the six-factor model of well-being. *Social Science Research*, 35 s. 1103–1109.

Rytikangas, 2011

Rytikangas, I. 2011. Kehity ja jaksa tiimissä. 1. Painos. Kariston Kirjapaino Oy, Hämeenlinna. ISBN: 978-952-246-092-9

Sarafino, 2001

Sarafino, E.P. 2001. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. 4. Painos. John Wiley & Sons. ISBN 0471359408

Satterfield, 2001

Satterfield J.M. 2001. Happiness, excellence, and optimal human functioning. *West J Med*. 2001 January; 174(1): 26–29. Luettavissa myös internetosoitteessa: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1071226/>, luettu 1.10.2013

Stiglitz, Sen, Fitoussi, 2009

Stiglitz, Joseph E., Sen, Amartya, Fitoussi, Jean-Paul 2009, Simpura 2009

STM, 2013

Sosiaali- ja terveysministeriön työhyvinvoinnin määritelmä, löytyy internetosoitteesta: <http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>, luettu 13.10.2013

Sydänmaalakka, 2006

Sydänmaalakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen – näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki, Talentum. ISBN 952-14-1021-3

THL, 2016

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen internet sivut, artikkeli ”Ohjeita hyvään uneen”

<https://www.thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/uni/ohjeita-hyvaan-uneen>, luettu 14.9.2016

Terävä & Mäkelä-Pusa, 2011

Terävä K., Mäkelä-Pusa P. 2011. Esimies hyvinvointia rakentamassa. Tammerprint Oy, Tampere. ISBN 978-952-5961-03-4.

Tietoviikko, 2013

Tietoviikon internet sivut, artikkeli ”Ylityöt eivät ole ICT-alalle ominaisia”

<http://www.tietoviikko.fi/tividuunit/quotylytyot+eivat+ole+ictalalle+ominaisiaquot/a880985>, luettu 12.5.2013

Tilastokeskus, 2013

Tilastokeskuksen internet sivut, ”Mitä on hyvinvointi?”, kirjoittajana Jouko Kajanoja. Luettavissa internetosoitteessa

http://www.stat.fi/tup/kuntapuntari/kuntap_3_2005_hyvinvointi.html, luettu 13.8.2013

Tivi 250 - Tietoviikko.fi, 2013

Tietoviikon ”Tivi 250” on Tietoviikon yhdessä Talouselämän kanssa vuosittain: kokoama selvitys Suomen 250 suurimmasta tieto- ja viestintätekniikka-alan yrityksestä. Luettavissa internetosoitteesta: <http://www.tietoviikko.fi/listat/tivi250>, luettu 1.8.2013

Tohtori.fi – DEPS-testi, 2016

DEPS-testin kysymykset, luettavissa internetosoitteessa <http://www.tohtori.fi/?page=3459083>, luettu 14.9.2016.

Tohtori.fi – Juotko liikaa kahvia-artikkeli, 2011

Juotko liikaa kahvia-artikkeli, luettavissa internetosoitteessa <http://www.tohtori.fi/?page=4031888&id=1807374>, luettu 14.9.2016

Travis & Ryan, 2004

Travis, J.W., Ryan, R.S. 2004. Wellness workbook. Celestial Arts, 3. Alipainos. ISBN 1587612135. Asiantuntijan työ, sen toimintaprosessit ja johtamistavat ovat jatkuvan muutoksen ja kehittämisen kohteena mm. teknologisen kehityksen sekä tuottavuusvaatimusten lisääntymisen seurauksena. Jatkuva muutos ja kehittämisen vaatimus haastavat työhyvinvoinnin perustekijät sekä tuloksellisen työn tekemisen mahdollisuudet.

TTK, 2013

Työturvallisuuskeskuksen internetsivut, Työterveyshuolto – osion Työkyvyn hallinta – sivu. Luettavissa internetosoitteessa:

http://www.ttk.fi/tyoterveyshuolto/tyokyvyn_hallinta, luettu 25.11.2013.

TTL, 2010

Työterveyslaitoksen internetsivut, Muuttuva työelämä – osion Tietotyön haasteet työhyvinvoinnille – sivu, luettavissa internetosoitteessa: http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyolama/tietotyön_muutokset/tietotyön_haasteet_tyohyvinvoinnille/sivut/default.aspx, luettu 25.11.2013.

TTL, 2011

Työterveyslaitoksen internetsivut, Hyvät käytännöt – osion työhyvinvoinnin: määrittely (Hannu Anttonen ja Tuula Räsänen), luettavissa internetosoitteessa (otsikon Työhyvinvointi -uudistuksia ja hyvä käytäntöjä – alla) http://www.ttl.fi/fi/malliratkaisut/hyvat_kaytannot/sivut/default.aspx, luettu 13.8.2013.

Tykypaiva.net, 2013

Tykypaiva.net internetsivusto tarjoaa vinkkejä ja tietoa onnistuneen tyky-päivän järjestämiseen, luettavissa internetosoitteessa <http://www.tykypaiva.net>, luettu 9.9.2013

Valtionkonttori, 2012

Valtionkonttorin internetsivuston Työhyvinvointi sivu, luettavissa internetosoitteessa http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi, luettu 11.10.2013

Valtionkonttori, 2013

Valtionkonttorin työhyvinvoinnin määrittely, luettavissa internetosoitteessa: http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Mita_tyohyvinvointi_on, luettu 10.10.2013

Vesterinen, 2006

Vesterinen P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva. Wsoy. ISBN: P9510324108.

Wellmo – www.wellmo.com, 2014

Wellmo, älypuhelinsovellus, oman hyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen seurantaan, internetsivut. Luettavissa internetosoitteessa

<http://www.wellmo.com/hyoudmldyt.html>, luettu 1.3.2014

Wellmo – www.wellmo.com, 2016

Wellmon internetsivut. Luettavissa internetosoitteessa <http://www.wellmo.com/hyoudmldyt.html>, luettu 15.8.2016

WHO – www.who.int, 2013

Maailman terveysjärjestön, WHO:n (World Health Organization) määritelmä terveydelle. Luettavissa internetosoitteessa

<http://www.who.int/about/definition/en/print.html>, luettu 1.8.2013

Wikipedia, 2013

Wikipedian internetsivu Abraham Maslow:sta, luettavissa internetosoitteessa:

http://en.wikipedia.org/wiki/Abraham_Maslow, luettu 1.9.2013

Wikipedia.fi, 2013

Wikipedian internetsivu Stiglitzin: komiteasta, luettavissa internetosoitteessa
http://fi.wikipedia.org/wiki/Stiglitzin_komitea, luettu 12.10.2013

You-app, 2016

You-app internetsivu, luettavissa internetosoitteessa <https://you-app.com>, luettu 31.8.2016

9 Liitteet

9.1 Kyselyn saatekirje

Hyvä lukija,

(in English below)

Olen diplomi-insinööriksi valmistuva opiskelija Aalto-yliopiston Insinöörityöiden korkeakoulusta. Opintoihini kuuluu **diplomityö**, jossa tutkin onko **ICT-alan yrityksissä työkaluja tai sovelluksia työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseen** ja kehitän konseptin kokonaisvaltaista hyvinvointia tukevalle sovellukselle.

Vastaanottajaksi olen ottanut Tietoviikon keräämän listan ”Suomen 250 suurimmasta tieto- ja viestintätekniikka-alan yrityksestä”. Jos et osaa vastata kyselyyn, toivon, että välität viestin henkilöstöhallintoon tai muulle taholle, jonka uskot osaavan vastata lyhyeen kyselyyn.

Antamasi tiedot käsitellään luottamuksellisesti ja **tutkimustuloksissa ei pysty erottelemaan yritystä tai vastaajaa**, henkilö- ja yritystiedot ovat vain minun, tutkijan, tiedoksi. Vastauksesi käsittelen vain minä, tutkija.

Kysely on lyhyt, siinä on vain 4 kysymystä ja vastaaminen vie n. **4 minuutta**. Linkki kyselyyn on tässä, kysely tapahtuu täysin www-sivulla, josta myös lähetät vastauksesi.

<https://docs.google.com/forms/d/1A073H4CShMB-d6qUwfZ9WIk34KOvFJ8yPg5jMAq3uqQ/viewform>

Vastaathan kyselyyn 11.10.2013 mennessä.

Kiitos vaivannäöstäsi!

Ystävällisin terveisin,

Kristiina Manner

kristiina.manner@aalto.fi

044-5020084

Dear reader,

I am a student at Aalto-university School of Engineering. I am doing my **master's thesis**, where I research if **ICT companies have tools or applications to support employee well-being**, and I develop a concept for an application to support overall well-being.

Recipients of this questionnaire I chose the list of Finnish magazine Tietoviikko, "250 biggest companies in the field of Information Communications Technology in Finland". If you cannot respond to this query, please forward this mail to human resources or to someone else, whom you think can respond to this short questionnaire.

The information that you provide, will be handled in confidentiality, and **from the research results one cannot separate any person or company**, names of people and company are only for me, the researcher, to know. I am also the only one who handles the information you provide.

Questionnaire is short, there's only 4 questions, and it will take you about **4 minutes** to respond.

You can find the questionnaire here in this web page:
<https://docs.google.com/forms/d/1uuAjAh0J88fEjmYjbYOMc5ppQUa6ktwRNc-6WCTgVb8/viewform>

Please respond by 11th of October 2013.

Thank you for your help!

Kind regards,

Kristiina Manner

kristiina.manner@aalto.fi

044-5020084

9.2 Tutkimuskysymykset yrityksille

Kysely toteutettiin Google Forms – palvelulla, jossa lomake on täytettävissä tietyn www-osoitteessa ja kaikki vastaukset tallentuvat Google Spreadsheet:iin. Alla kysely kokonaisuudessaan.

Työntekijöiden hyvinvointi yrityksessä

Tämä kysely tutkii työntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimuksessa käytetään termiä hyvinvointi, joka kattaa kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin. Tällä kyselyllä kerätään tietoa työntekijöiden hyvinvoinnista, ja sitä tukevista mahdollisista työkaluista tai sovelluksista. Kyselyn tuloksia käytetään apuna diplomityössäni, jossa suunnittelen työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia tukevan sovelluksen konseptin.

Vastaajien nimiä, tai yrityksen nimiä ei tulla julkaisemaan tuloksissa. Yksittäisen vastaajan tietoja tai yritystä ei voi tunnistaa tutkimustuloksissa. Vastaajan nimi ja yritys ovat vain tutkijan tiedoksi.

Tutkimuksessa noudatetaan tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja. Täyttämällä kyselyn osallistut tutkimukseen. Jos sinulla on kysyttävää, ota yhteyttä tutkijaan ja diplomityön tekijään: Kristiina Manner, sähköposti: kristiina.manner@aalto.fi, puhelin: 044-5020084.

Kyselyssä on 4 kysymystä, vastaaminen vie noin 4 minuuttia.
Vastaathan 11.10.2013 mennessä.

Kiitos osallistumisesta!

t. Kristiina Manner

* Required

0. Yrityksen perustiedot

Vastaajan ja yrityksen nimet ovat vain tutkijan tiedoksi, eikä niitä julkaista tutkimustuloksissa.

Yrityksen nimi *

Toimiala *

Yrityksen koko *

Vastaaja *

Etunimi Sukunimi

Vastaajan titteli *

1. Onko hyvinvointi osa yrityksen strategiaa? *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En tiedä

2. Kuka vastaa hyvinvoinnin kehittämisestä? *

Voit valita useamman roolin. Mikäli rooli puuttuu listalta, lisääthän se viimeiseen kohtaan "Other"

- ☐ Toimitusjohtaja
- ☐ Johtoryhmä
- ☐ Henkilöstöhallinto
- ☐ Esimies/esimiehet
- ☐ En tiedä

☐ Other:

3. Millä tavoin yrityksessäsi tuetaan hyvinvointia? *

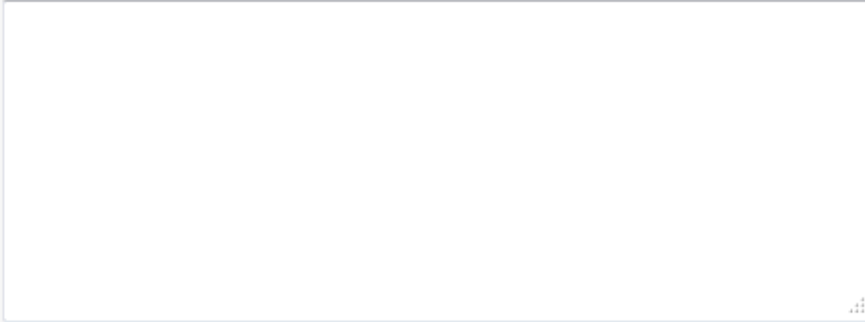
Valitse asiat, jotka tukevat työntekijöidenne hyvinvointia, näitä voivat olla urheilukerhot, kulttuurisetelit, erilaiset sovellukset. Mikäli listalta puuttuu jotain, lisääthän ne viimeiseen kohtaan "Other".

- ☐ Kulttuurisetelit tai harrastekerhot (teatteri, urheilu yms)
- ☐ Liikkumiseen kannustava sovellus (esimerkiksi Heiaheia)
- ☐ Paikka/sovellus työntekijän vapaalle sanalle (esimerkiksi Yammerin kaltainen mikrobloggauspalvelu yrityksen sisäiseen käyttöön)
- ☐ Kehityskeskustelut ja niissä päätettyjen asioiden seuranta
- ☐ Mahdollisuus kouluttautua
- ☐ Valmiit urapolkuvaihtoehdot eri rooleille
- ☐ Mahdollisuus vaihtaa työtehtävää työpaikan sisällä
- ☐ Kannustuspalkkio
- ☐ Esimiestyön kehittäminen
- ☐ Ylitöiden seuranta ja niihin puuttuminen
- ☐ Palautteen antaminen työntekijälle
- ☐ Henkilöstökysely
- ☐ Työterveyshuolto
- ☐ En tiedä
- ☐ Other:

4. Onko yrityksessänne käytössä yksi tai useampi sovellus tukemaan työntekijöiden hyvinvointia?

Listaa tähän kaikki sovellukset (tai työkalut), joilla tuette työntekijöiden hyvinvointia, ja lyhyt kuvaus sovelluksesta (mitä sillä tehdään, onko sovelluksen tiedot käytettävissä tai käytössä seuranta ja toimenpiteitä varten).

4.1 Sovellus ja kuvaus sovelluksesta

A large, empty rectangular text box with a thin blue border, intended for listing applications and their descriptions for section 4.1. A small, faint logo is visible in the bottom right corner.

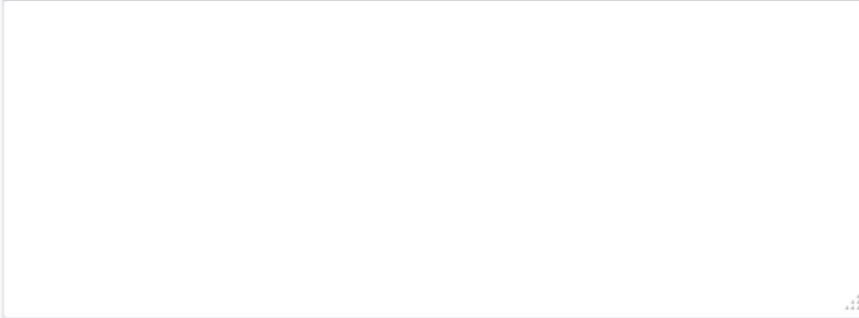
4.2 Sovellus ja kuvaus sovelluksesta

A large, empty rectangular text box with a thin blue border, intended for listing applications and their descriptions for section 4.2. A small, faint logo is visible in the bottom right corner.

4.3 Sovellus ja kuvaus sovelluksesta

A large, empty rectangular text box with a thin blue border, intended for listing applications and their descriptions for section 4.3. A small, faint logo is visible in the bottom right corner.

4.4 Sovellus ja kuvaus sovelluksesta

A large, empty rectangular box with a thin blue border, intended for the user to provide a description of the application. In the bottom right corner of this box, there is a small, faint icon consisting of three small squares arranged in a triangular pattern.

Submit